

## Komentujemy

# W nurcie ogólnonarodowej dyskusji

Doświadczenia drogi przebytej od historycznego VI a z kolei VII Zjazdu partii oraz konferencji wojewódzkiej i miejskiej pozwoliły naszej organizacji partyjnej jeszcze lepiej — dynamicznej i efektywniej spełnić rolę organizatora skutecznego działania.

W realizacji zadań decydującym czynnikiem była polityka partii, wpływająca na przeobrażenie w świadomości zarówno robotników jak i całego społeczeństwa. Stała się ona siłą motoryczną zmian społeczno-gospodarczych, co pozwoliło w praktyce realizować podstawową zasadę jedności polityki, ekonomiki i ideologii w budownictwie socjalistycznym. Pogłębienie tej świadomości i ideowo-polityczne

zaangażowanie całej zakładowej organizacji partyjnej, umocnienie socjalistycznych postaw ludzi, dalszy wzrost inicjatywy i nowatorstwa — to czynniki decydujące o materialnych rezultatach pracy.

Doświadczony potwierdzeniem tego jest całe 35-letnie Polskie Ludowe. W całokształcie 35-letniego dorobku w szczególności zapisuje się o bene dziesięciolecie, w którym na stopniu przyspieszenia rozwoju społeczno-gospodarczego, rozszerzyły się obszary działania, podjęliśmy na szerszą skalę najważniejsze problemy.

Obszernie, jeśli mamy sprostać naszym oczekiwaniom pracowniczym, to przemianom tym muszą towarzyszyć i muszą je wyprze-

żyć przemiany w stylu działania i metodach pracy partyjnej. Jest to jedyny warunek zachowania, umacniania i pogłębiania kierowniczej roli partii. W pracy tej pomocą nam w tym celu na VIII Zjeździe Partii, nad którym dyskusję rozpoczniemy na zakładowej konferencji sprawozdawczo-wyborczej.

Wytoczne na VIII Zjeździe Partii między innymi mówią: „... że w nadchodzących latach musimy zmienić wiele dotychczas stosowanych metod działania, a na ich miejsce wprowadzić takie, które lepiej odpowiadają nowym, z reguły trudniejszym uwarunkowaniom. Wymagać to będzie umocnienia inspiracyjnej i kontrolnej funkcji organizacji i instancji partyjnych we

wszystkich ogniwach gospodarki, wymagać będzie zintensyfikowania pracy ideowo wychowawczej oraz działalności propagandowej sprzyjającej dalszemu podnoszeniu poziomu świadomości społecznej.

Szczególne ważne zadaniem naszej partii, wszystkich jej członków i organizacji jest kształtowanie poglądów społecznych, umacnianie obywatelskiej dyscypliny i patriotycznego zaangażowania, wychowanie człowieka socjalizmu. W oparciu o program, z którym idziemy na VIII Zjazd, powinniśmy nadać nowy rozmach pracy ideowo-wychowawczej we wszystkich środowiskach, przede wszystkim wśród młodzieży, pobudzać jej ambicje i aktywność.

Wytoczne również bardzo mocno podkreślają bezwzględna konieczność realizacji zadań społeczno-ekonomicznych w układzie naszego systemu demokratycznego, który również właściwie funkcjonuje w naszym przedsiębiorstwie. Też mówią:

„Realizacja zadań społeczno-ekonomicznych jest nierozdzielnie związana z konsekwentnym urzeczywistnieniem zasad socjalistycznej demokracji. Stworzyliśmy do tego systemu polityczny, który prawidłowo kojarzy instytucje przedstawicielskie i samorządowe z nowoczesnie zorganizowaną administracją państwową. Chodzi teraz o to, aby wszystkie ogniwka tego systemu dobrze funkcjonowały, aby poszerzał się rzeczywisty udział ludzi pracy w kierowaniu sprawami wszystkich zakładów, regionów i całego kraju, aby rosła kompetencja i sprawność administracji, aby umacniało się współdziałanie władz i społeczeństwa. Dużą wagę przykładamy do dalszego doskonalenia współpracy naszej partii ze Zjednoczonym Stronnictwem Ludowym i Stronnictwem Demokratycznym oraz do zacieśnienia naszej więzi z bezpartyjnymi. Mamy w tej dziedzinie godne uwagi osiągnięcia. Powinniśmy je nadal pogłębiać i wzmacniać.

Dlatego sprawa podstawowa jest potrzebą dalszego, ofensywnego pogłębiania wiedzy marksistowsko-leninowskiej członków partii. Nie trzeba szerzej uzasadniać, jak ważną jest to zadanie. Jest ono w istocie podstawowym warunkiem doskonalenia — przez coraz bogatsze polityczne i ideowe uzbrojenie członków partii — całokształtu naszej pracy partyjnej. Pomoczą w tym przekazana salka metodyczna i pomieszczenie biblioteczne dla pracy ZOP, bowiem jedyną myśl i działania powstaje w wyniku dyskusji, ścierania się poglądów. Należy je wypracować i wywalczyć, tylko taki styl działania zapewnia podejmowanie słusznych decyzji i skupienia wokół ich realizacji wszystkich członków naszej organizacji partyjnej.

Z krytyką powinna spotkać się dające zbyt często znać o sobie nieumiejętność, a nawet niechęć do samodzielnego studiowania dokumentów i uchwał partyjnych, połączonych z twórczym wyciąganiem z treści tych dokumentów wniosków dla pracy własnej i kolektywów, za które jest się odpowiedzialnym, a jeszcze większy spadek budzi fakt, że tu i ówdzie stwierdza się nierzetelne wykonywanie zadań, sporządzenie sprawozdań, ocen i informacji.

Nie do pogodzenia z partyjną moralnością, z naszymi zasadami są też inne negatywne zjawiska, bowiem niektórzy odpowiedzialni towarzysze zbyt wiele uwagi poświęcają sobie własnej pozycji i interesom. Na tym podłożu rodzi się pęd do kariery za wszelką cenę, pojawiają się wybujałe ambicje. Czasami, co wzbudza nasz szczególny niepokój, spotykamy się z faktami świadczącymi o tym, że ludzi sprytnych i gotowych narzucać interes ogólnospołeczny na rzecz miejscowego środowiska lub grupy otacza się uznaniem i widzi jako „zaradnych” i „przedsiębiorczych”. Takie postawy nie mają nic wspólnego z partyjnością, są jej sprzecznością.

Mieliśmy też do czynienia z takim podejściem: jeśli sukces — to „ja”, to moja zasługa, jeśli klęska lub choćby niepowodzenie — to „oni”, to „ich” wina.

Walka z takimi skłonnościami jest trudna. Wyniki tej walki obserwowane można z dnia na dzień. Wymaga to natychmiastowej i ostrej reakcji ze strony organizacji partyjnych w każdym przypadku dostrzeżonego zła, które jest sprzeczne z ideową postawą członków. Niech nie sadzą oni, że droga szkodliwej tolerancji uda im się uzyskać tanią popularność. Przynależność do partii zobowiązuje do przodowania w skutecznym działaniu. Wymaga odważyć w przeciwnym razie, co zła, nie wspólnego z dnia na dzień w tym celu ludzi i organizowania ich działalności.

Podstawowa cechą każdego członka partii pozostaje nieodmiennie wysoki poziom wymagań stawianych sobie i współtowarzyszom. W naszym przedsiębiorstwie i zakładach dysponujemy wystarczającą siłą, aby podjąć najtrudniejsze nawet problemy i skutecznie je rozwiązywać.

Źródłem tej siły jest robotniczy charakter naszej organizacji partyjnej, której członkowie najbardziej ideowo i politycznie dojrzały, zahartowani i ofiarni członkowie budowlanej klasy robotniczej. Jest nas członków i kandydatów partii około 630 i stanowią 26,7 procent całej partii, w tym stanie na 1977 i 12,7 procent upartyjnienia. Założona dynamika rozwoju wynikała z potrzeby właściwego usytuowania sił partii w poszczególnych grupach nadzoru, np. na 247 majstrów i brygadzystów tylko 31 należało do partii, w kilku zakładach w tej grupie nadzoru nie było ani jednego naszego członka. Dzisiaj jest ich ponad sto, mimo że grupa ta ulegała zmniejszeniu ze względu na sterowany proces zmniejszenia zakłogi wynikający z manewru ekonomicznego w kraju.

Robotników w okresie sprawozdawczym przyjęliśmy 243 z liczby ogólnej przyjętych 289. Realizowano to drogą regularnej pracy z grupą na aktywność gospodarczą. Należy podkreślić jeszcze jedno zjawisko, że do naszej organizacji w tym okresie przybyło 66 tow., a odeszło 170, w tym 89 w ostatnich 10-tu miesiącach.

Negatywnym zjawiskiem był fakt, że byli to ludzie młodzi (aż 79). Miało to również negatywny wpływ na wskaźnik średniej płacy, szczególnie w grupie pracowników umysłowych. Ma to również szczególny wydźwięk, gdy zmierzmy uwagę na dwie liczby. W 1977 roku zatrudnialiśmy ogółem ponad 5 tys. osób, a obecnie zaledwie 2300, w tym pracowników umysłowych analogicznie było 780, a obecnie 520.

Mimo tych trudności rozwój we wszystkich organizacjach partyjnych naszego przedsiębiorstwa był prawidłowy choć niezbity systematycznie. Dotyczy to w szczególności Zakł. nr 1 i byłego Zakładu nr 10.

Reasumując, w latach 1977-1979 organizacja nasza zwiększyła się o 166 członków i kandydatów.

Niepokojącym zjawiskiem jest ciągłe poszukiwanie kilkudziesięciu osób, członków partii. Dotyczy to szczególnie tych grup pracowników, które zamieszkują w odległych rejonach kraju od naszego przedsiębiorstwa.

Partia w naszym przedsiębiorstwie, w środowisku budowlanych, rozwija się szybko. Napływają do niej przede wszystkim ludzie młodzi. Jest to przedmiotem naszej du-

(ciąg dalszy na stronie 2)



# GORZÓWSKA PRZEMYSŁOWKA

DWUTYGODNIK SAMORZĄDU ROBOTNICZEGO GORZÓWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO

Nr 23/24 (72/73) 1979 r.

Gorzów Wlkp., grudzień 1979 r.

Cena 50 gr

## Z udziałem Ryszarda Łabusia

# Uczestnicy Zakładowej Konferencji PZPR rozpoczęli dyskusję nad тезami VIII Zjazdu

Z udziałem I sekr. KW PZPR Ryszarda Łabusia, we wtorek 30 października br. obradowała w GPPB VII Konferencja Zakładowa PZPR. Delegaci zakładowej organizacji partyjnej podsumowali dwuletni dorobek, wyczytali program działania na następną kadencję oraz wybrali nowe władze. Pierwszym sekretarzem KW PZPR został ponownie Zbigniew Frydel, sekretarzem KZ — Władysław Skowroń i Franciszek Gospodarczyk. W skład Egzekutywu weszli ponadto: Krystyna Borko, Wincenty Czapia, Stefan Dobrowolski, Władysław Komarnicki, Stanisław Milcusek i Kazimierz Wronekowi.

Komitet Zakładowy liczy 29 osób, w tym — oprócz podanych wyżej — Helena Barabasz, Helena Beś, Mirosław Dytz, Tadeusz Grabowski, Franciszek Janukowicz, Mirosław Kosicki, Mirosław Kościński, Edmund Kozłowski, Romuald Lewandowski, Tadeusz Nykiel, Edward Opechowski, Stanisław Rybarski, Roman Swiderski, Maria Stachniewicz, Janusz Szejter, Henryk Szajrych, Włodzimierz Walczak, Tadeusz Zaborowski, Wincenty Zdzitowiecki i Władysław Żabski.

Zastępcami członków Komitetu Zakładowego zostali: Bożena Amanowicz, Edward Bierwiczonok, Czesław Kotliński, Mieczysław Jaworski, Henryk Kawecki, Józef Krzyżanowski i Tadeusz Woźnicki.

Delegatami na Konferencję Miejską PZPR wybrani zostali: Helena Barabasz, Helena Beś, Wincenty Czapia, Krystyna Borko, Zbigniew Frydel, Edward Głogoz, Mieczysław Jaworski, Maria Lemiesz, Włodzimierz Kowalczyk, Stanisław Rybarski i Roman Swiderski.

Wybrano także ośmioosobową Komisję Rewizyjną, której przewodniczącą została Janina Łabuńska a członkami: Sylwester Marosz, Leon Nowicki, Elżbieta Po-

dolak, Franciszek Smiejewski, Wanda Słotwińska, Henryk Szumacher i Jan Szarejko.

W materiałach przygotowanych na konferencję i dostarczonych delegatom na kilka dni przed dyskusją, znalazły się sprawozdania Komitetu Zakładowego, dyrektora GPPB, Komisji Rewizyjnej oraz projekt programu działania zakładowej organizacji partyjnej.

W czasie konferencji wstęp do dyskusji wygłosił I sekr. KZ PZPR Zbigniew Frydel, a następnie głos zabrał sekretarz KW PZPR Henryk Kempa, który podziękował załodze GPPB za oddanie miejsca obiektu budowlanego i za rozpoczęcie budowy tak ważnych dla miasta inwestycji jak Szpital Wojewódzki i Szklarnia.

W dalszej części wystąpienia ocenił pracę organizacji partyjnej jako dobrą. Stwierdził, że na dzień 30. 10. 79 rok zakładowa organizacja liczyła 629 członków i kandydatów PZPR, co stanowiło 26,7 proc. ogółu zatrudnionych (najwyższe upartyjnienie w kraju wśród przedsiębiorstw budowlanych). W tym jest 469 robotników, co stanowi 25 procent upartyjnienia w grupie pracowników fizycznych.

W okresie sprawozdawczym przyjęto w szeregi PZPR 289 członków i kandydatów, w tym 243 robotników, 46 pracowników umysłowych (w tym 37 kobiet i 161 członków ZSMP). Tym samym zachowano właściwą relację i rozbudowę szeregów partii.

Na szczególną uwagę zasługuje — jak stwierdził H. Kempa — praca z bezpartyjnym aktywnym robotniczo-gospodarczym. Pozwoliło to Komitetowi Zakładowemu na systematyczne i właściwe sterowanie rozwojem partii, a szczególnie na prawidłowe rozłożenie jej sił w poszczególnych POP.

W trójstopniowej strukturze KZ skupia 12 POP, 5 OOP oraz 32 grupy partyjne. W związku z tym na leży zwrócić uwagę, że rozłożenie sił, jak również dynamika rozwo-

ju partii w OOP i POP są równomiernie. Należy podkreślić — jak stwierdza sam KZ w materiałach, że w kilku POP dynamika ta nie jest jeszcze regularna.

Do ciekawych form i metod pracy godnych naśladowania, należą prowadzone przez KZ wspólne posiedzenia egzekutywu wykonawcy, inwestorów oraz wykonawców i podwykonawców budów. Te metody pracy przyjęły POP nr 2 i POP nr 8. Powinny tę formę pracy stosować również i pozostałe POP.

Wysoko oceniamy — powiedział sekretarz KW PZPR — pracę zakładowej organizacji partyjnej z kandydatami, a w szczególności z bezpartyjnym aktywnym robotniczym. KZ wysoko ocenia pracę KZ z Zarządem Zakładowym ZSMP. Wysoko też oceniamy pracę ideowo-wychowawczą, gdzie — oprócz systematycznej, codziennej pracy — szczególną wagę poświęcać organizowaniu imprez i uroczystości. Poziom akademii i uroczystych koncertów jest również bardzo wysoki, z właściwym wydźwiękiem politycznym i estetycznym.

W całokształcie pracy KZ-tu Komitet Miejski PZPR walczył prężnie i kierowniczą rolę ma we wszelkich poczynaniach na rzecz przedsiębiorstwa, miasta i województwa.

W dalszej części dyskusji Wincenty Czapia mówił o pracy POP w Zakładzie nr 8 i problemach produkcyjnych tego zakładu, Tadeusz Nykiel o partyjnym sterowaniu budową w Bazynie. Wspomniał też o fluktuacji i braku do piętego portfela zleceń. Władysław Komarnicki mówił o zaplecach, stołkach i kioskach, o opiece nad zdrowiem pracowników (tu apelował o szersze korzystanie z rehabilitacji i leczenia sanatoryjnego). O koloniach i wza-

(Ciąg dalszy jna str. 2)

Z okazji Nowego 1980 Roku, całej załozce przedsiębiorstwa oraz rodzinom naszych pracowników — wszystkiego najlepszego, powodzenia w pracy zawodowej i społecznej oraz szczęścia w życiu osobistym — składają:

KZ PZPR  
Związkowa Rada Przedsiębiorstwa  
Dyrektor  
Zespół redakcyjny  
„G.P.”

# Nowe nie nowe

MELDUNEK

Zaloga Zakładu nr 2 „SRÓDMIEŚCIE” zameldowała o przekazaniu 29 września 1979 r. o wysokiej jakości wykonawstwa ważnego dla gospodarki żywnościowej obiektu jakim jest Zakład Mleczarski w Gorzowie.

Obecnie nowy zakład produkuje na rynek regionu i kraju szereg wyrobów spożywczych. Dobowa produkcja wyrobów mleczarskich przedstawia się następująco:

Skup i przetwórstwo mleka z własnego rejonu — 80 tys. litrów, skup i przetwórstwo mleka z innych zakładów — 70 tys. litrów. Razem 150 tys. litrów.

Produkcja na rynek: mleka w proszku — 12 tys. kg, masła 2.500 kg, śmietany — 8 tys. litrów, twarogi chude i tłuste — 500 kg, mleka — 65 tys. litrów.

W celu dalszej poprawy działalności Zakładu Mleczarskiego, zaloga Zakładu nr 2 „Śródmieście” zobowiązała się i przekazała do użytku 30 października 1979 r. obiekt towarzyszący — zakładnię samochodową, co w dużej mierze usprawni dostawy wyrobów na rynek.

## POWIETRZA WOZIC NIE TRZEBA

Ukazało się odpowiednie zarządzenie dyrektora i regulamin premiowania pracowników przyczyniających się do zwiększenia ładowności i likwidowania tzw. próżnych przebiegów pojazdów samochodowych. Regulamin określa zasady tworzenia funduszu premiowego za wykorzystanie ładowności i likwidowanie próżnych przebiegów oraz premiowania kierowców, dyspozytorów oraz pozostałych pracowników transportu — kierowców jednostek i komórek organizacyjnych, weryfikatorów i kontrolerów, fakturzystów.

Podziału premii pomiędzy pracowników dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej transportu przy udziale Rady Zakładowej tej jednostki. Premie dla kierownika przynajmniej dyrektor przedsiębiorstwa. Premia wolna jest od podatku i składek na cele emerytalne, nie wchodzi do podstawy ustalania średniej płacy miesięcznej.

## WYTWARZANIE BEZCEMENTOWEGO BETONU

W Politechnice Wrocławskiej opracowano sposób wytwarzania bezcementowego betonu w procesie produkcji elementów budowlanych. Sposób ten przeznaczony jest do wytwarzania betonów o spoiwach żywicznych. Do produkcji tego rodzaju betonu wykorzystuje się kruszywa oraz spoiwa w postaci sztucznej żywicy. W odróżnieniu jednak od dotychczasowych sposobów najpierw miesza się żywicę z różnymi dodatkami przewidzianymi w recepturze, a dopiero potem dodaje kruszywo. W ten sposób, jak się okazało, beton ma większą jednorodność oraz wytrzymałość.

Nowy sposób wytwarzania betonu pozwala na skrócenie czasu mieszania, co ma bardzo ważne znaczenie właśnie w betonach.

## „MOJA DROGA DO PARTII”

ZG ZSMP, Młodzieżowa Agencja Wydawnicza i redakcja „Walki Młodych” ogłosiły konkurs na wspomnienie, pamiętnik lub dziennik pt. „Moja droga do partii”.

Konkurs jest adresowany do wszystkich członków i kandydatów PZPR, którzy chcą opisać proces swoego dojrzenia ideowego i politycznego oraz okoliczności w jakich podejmowali ważną decyzję wstąpienia w szeregi partii.

Termin nadsyłania pamiętników upływa z końcem stycznia 1980 r. Należy je nadsyłać na adres: red. „Walki Młodych” 00-920 Warszawa, ul. Smolna 40, z dopiskiem na kopercie „Moja droga do partii”.

## DIA WPHW — BAZA MAGAZYNOWA

GPBP rozpoczęło we wrześniu 1979 roku budowę bazy magazynowej dla Woj. Przedsiębiorstwa Handlu Wewnętrzznego. Baza ta powstaje w Gorzowie Wlkp. przy ul. Kasprzaka.

W 35-miesięcznym cyklu inwestycyjnym, kosztem 200 mln zł powstana magazyn o powierzchni 12 tysięcy metrów kwadratowych. Do końca 1979 roku przedsiębiorstwo nasze miało przebudować 12 mln złotych, a na 1980 rok planuje się wykonać roboty wartości 70 mln zł.

W przyszłości przewidywana jest rozbudowa tych magazynów o dalsze 20 tysięcy metrów kwadratowych.

## DLA RSZ I ZB. W KOSTRZYNI — PAWILON

Zaloga Zakładu nr 6 GPBP przekazała w Kostrzynie, dla tamtejszej Rejonowej Spółdzielni Zaopatrzenia i Zbytu duży pawilon handlowy. Wielobranżowy pawilon handlowy postawiono w zbiegu ulic 15-lecia PRL i Jagiellońskiej.

## KOŁO LOK ROZPOCZĘŁO DZIAŁALNOŚĆ

Koło Ligi Obrony Kraju w przedsiębiorstwie rozpoczęło swoją działalność o zorganizowania zawodów strzeleckich indywidualnych — dla kobiet i mężczyzn oraz drużynowych dla reprezentacji zakładów GPBP.

Najlepszą wśród kobiet okazała się Maria Świder z zarządu przedsiębiorstwa, drugie miejsce zajęła Genowefa Sawicka z Kostrzyna, a trzecie — Elżbieta Kaczmarska — również z zarządu.

Najlepszymi z mężczyzn okazali się — Ireneusz Aszenberg z zarządu, drugie miejsce przypadło w udziale Tadeuszowi Woźnickiemu z Zakładu Robót Elektrycznych i Sanitarnych, a trzecie Januszowi Nawrockiemu z Kostrzyna.

W klasyfikacji drużynowej pierwsze miejsce zajęła reprezentacja zarządu przedsiębiorstwa, drugie — Zakład Robót Elektrycznych i Sanitarnych, a trzecie — Zakład nr 6 „Kostrzyn”. Wszystkim zwycięzcom wręczono dyplomy i nagrody rzeczowe. (Prezesa Koła LOK przy GPBP jest Julian Rogoziński).

(ciąg dalszy ze strony 1)

my, dowodzi bowiem ich przekonania. że tylko w naszych szeregach mogą znaleźć szanse najpełniejszej realizacji swych marzeń i aspiracji, dowodzi, że partia jest żywa a jej program ma olbrzymią siłę przyciągania. Rodzi to jednak określone potrzeby i zadania. W szczególności stwarza potrzebę, o której była mowa, szerszej pracy ideowo-wychowawczej, kształtującej właściwe postawy młodej w swej większej części partii.

Rozwojowi partii towarzyszył po-

umacnianie kierowniczej roli partii należy do podstawowych prawidłości socjalistycznego rozwoju. Pełne funkcjonowanie tej prawidłości ma szczególne znaczenie na obecnym etapie — budowy rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego.

Dlatego potrzebna jest wnikliwa refleksja nad całokształtem problemów związanych z umocnieniem partii, doskonaleniem jej pracy, utrwaleniem jej kierowniczej roli w przedsiębiorstwie. Refleksję tę powinny podjąć wszystkie organizacje partyjne na podstawie wszech-

# W nurcie ogólnonarodowej dyskusji

ces doboru jakościowego, który jest w większym stopniu winien towarzyszyć w następnej kadencji.

Praca partyjna w naszej zakładowej organizacji partyjnej zaczyna się jeszcze przed podpisaniem deklaracji kandydackiej. Jest to praca oparta na stawianiu dużych wymogów i zaostrzonych kryteriów wobec nowo wstępujących, na systematycznym egzekwowaniu ciągłego doskonalenia wiedzy i umiejętności działania członków partii, zgodnie z pojęciem, że „członkostwo partii, to nieustanna służba ludziom, społeczeństwu, oparta na szacunku dla człowieka, na wrażliwości wobec spraw, problemów i potrzeb”.

Znajdujemy się w okresie przygotowawczym do VIII Zjazdu PZPR, który opiera się na dotychczasowym dorobku i doświadczeniu — określi strategicznie zasady programu rozwoju Polski w latach osiemdziesiątych. Sprostanie zwiększonym oczekiwaniom i aspiracjom społeczeństwa oraz uzasadnionym dążeniom do tego, aby pójść dalej, skutecznie rozwiązywać istniejące wciąż jeszcze trudne problemy, za leżeć będzie przede wszystkim od siły partii, jej umiejętności i zdolności kierowniczych.

stronnej — krytycznej i samokrytycznej — analizy dotychczasowych doświadczeń, aby spożytkować to wszystko co jest pozytywnym dorobkiem, skutecznie eliminować to, co hamuje a także sformułować nowe kierunki i formy, odpowiadające obecnym warunkom działania w oparciu o wytyczne VIII Zjazdu Partii.

Głównym i rozstrzygającym ogniwem, przez które utrzymywana i pogłębianą jest praktycznie więź z ludźmi pracy, są podstawowe organizacje partyjne. Aby mogły one tę funkcję skutecznie wypełniać, powinny stanowić forum na którym wnikliwie, otwarcie, bez skrupowania omawia się wszystkie problemy nurtujące środowisko, w którym dana POP działa, stąd wielką rolę w realizacji tak sformułowanych zadań odgrywa partyjne zebrania.

Kierownicza rola partii nakłada troskę o prawidłowe — zgodne z jej praktyką i interesami ludzi pracy — funkcjonowanie aparatu gospodarczego, który w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego jest odpowiedzialny za organizowanie i wykonanie zadań, wynikających z programu partii.

W aparacie tym — z woli partii — pracuje kadra zarówno partyjna, jak i bezpartyjna, której powierzone odpowiedzialne obowiązki. Stawiamy przed nią wysokie wymagania. Jakość pracy naszej kadry ma bardzo istotne znaczenie nie tylko dla realizacji konkretnych zadań społeczno-gospodarczych przedsiębiorstwa, ale także dla kształtowania nastrojów.

Inicjatywa i konsekwencja w działaniu, gospodarność, wysokie poczucie odpowiedzialności za powierzony majątek społeczny, skrom-

ność i poszanowanie każdej dysponowanej tuówki, spożytkowanie jej na cele dobrze służące pracownikom, dbałość o umocnienie socjalistycznych stosunków międzyludzkich — oto cechy, które są miernikiem w ocenie pracy i postawy działacza administracji. Otaczamy te kadry zaufaniem i opieką, troszcząc się o ich autorytet, nigdy nie zapominamy jednak o systematycznej kontroli ich działalności.

Podstawą tego jest pełne przestrzeganie — w każdej organizacji i KZ — leninowskich norm, w tym zwłaszcza zasad centralizmu demokracji, który stanowi podsta- wę prawidłowego jej funkcjonowania od góry do dołu i od dołu do góry. Zasady te to znów przede wszystkim otwarte dyskusowanie wszystkich problemów, kolegiałość w podejmowaniu decyzji i dyscyplina w realizacji uchwał. Tylko i wyłącznie poprzez przestrzeganie tych zasad, poprzez kierowanie się leninowskimi normami możemy działać mądrze i skutecznie.

Zbigniew Frydel  
I sekr. KZ PZPR

# Uczestnicy Zakładowej Konferencji PZPR rozpoczęli dyskusję nad тезami VIII Zjazdu

(Ciąg dalszy ze str. 2)

sach — stwierdził że nadal np. nie posiadamy limitu na budowę stolówki i zaplecha w Ośrodku Wezasowym w Międzyzdrojach. Stwierdził także, że na przestrzeni ostatnich 15 miesięcy przydzieliliśmy 260 mieszkań, a jednak ciągle ich brakuje, ponieważ w kolejce po mieszkania ustawiają się nowi pracownicy. Przedsiębiorstwo opieku je się szkołami, przedszkolami i żłobkami — zaopelował więc o podjęcie udziału w budowie nowego przedszkola, które w 50 procentach ma być zbudowane przez nas w czynie społecznym. Przedsiębiorstwo woz ludzi do pracy i z pracy wysłuchani już i starymi autobusami — wniosł także więc o przydział limitu przez Zjednoczenie na zakupienie nowych.

Stefan Dobrowolski mówił o pracy POP nad rozwojem szeregów partyjnych i podnoszeniu ją jakości pracy partyjnej. W imieniu zarządu Zakładu nr 2 „Śródmieście” zameldował także o terminowym przekazaniu (29 września br.) do użytku Zakładów Mleczarskich o wysokiej jakości wykonania oraz o zobowiązaniu zalogi — wykonania do 30. 11. 79. r. Zajęliśmy Samochodowej dla tego zakładu.

Czesław Leszkiewicz — majster z Fabryki Domów omówił trudność materiałowu na tej budowie i zaopelował o pełną mobilizację zalogi na rzecz terminowego oddania inwestycji.

Wincenty Zdzitowiecki wniosł o reaktywowanie pracy grup partyjnych we wszystkich POP i o utworzenie międzyzakładowej

gazety dla załóg przedsiębiorstw budowlanych naszego województwa.

Ponadto w dyskusji głos zabrali: Ryszard Emerle (o konieczności racjonalnej i oszczędnej gospodarki energią elektryczną), Stanisław Miliuszek (o szkoleniu partyjnym), Czesław Howorski (o pracy ORMO), Ryszard Dudzik (o praktyce ZSMP) i Andrzej Lazar (o kształceniu zawodowym pracowników).

Do wystąpienia dyskusantów skierowanych pod adresem administracji ustosunkował się dyrektor Edward Głogoz, a następnie głos zabrali Ryszard Łabuś — I sekr. KW PZPR. Stwierdził on, że dyskusja nawiązywała merytorycznie do tez na VIII Zjazd PZPR. A o tezach należy mówić po to, żeby uświadomić sobie cośmy w mijającej dekadzie zrobili — i po to, żeby móc wyciągnąć wnioski na przyszłość.

Trzeba zacząć od polityki partii w dziedzinie socjalnej. Trzeba być stawić to, cośmy zamierzali z tym cośmy zrobili. Okazało się, że zrobiliśmy znacznie więcej niż zamierzaliśmy. Daliśmy np. zatrudnienie dla całego wyczu demograficznego, podwyżki płac sięgnęły 50 procent, rozwinęliśmy zakres świadczeń socjalnych i społecznych na rzecz ludności, uregulowaliśmy sprawę rent, podwyżczyliśmy znacznie pelup najniższych płac.

Jest jednak jeszcze dużo problemów do rozwiązania, np. problem mieszkań. Nasze województwo — stwierdził Ryszard Łabuś — ma szanse wykonać zadania w tej ważnej dziedzinie (a miasto Gorzów

na pewno) już w latach 80-tych, a nie do roku 90-tego, jak ustanowiono na V Plenum KC PZPR. Budowa mieszkań jest zadaniem ogólnonarodowym i tutaj każda inicjatywa i pomysłowość są bardzo cenne. I sekretarz KW PZPR podziękował za włączenie się do rozwiązania problemu braku mieszkań załozce naszego przedsiębiorstwa. Wskazał na konieczność innego spojrzenia na to co robimy: budowlani powinni dbać o to, aby obiekty oddawać do użytku gotowe do podjęcia natchmiastowej produkcji i to produkcji potrzebnej dla ludzi.

Ryszard Łabuś omówił też potencjał techniczny i gospodarczy naszego województwa, wskazał na konieczność lepszego wykorzystania jego możliwości. Omówił sytuację energetyczno-materiałowu w krajach OPEC i u nas. Wymienił powiązania i zależności. Oszczędnosc — jest to sprawa całego współczesnego świata powiedział I sekr. KW: np. w Stanach Zjednoczonych najważniejszym programem rządowym jest program oszczędzania energii, a co dopiero u nas, którzy jesteśmy w tej dziedzinie na dorobku. Sprawa oszczędzania w każdej dziedzinie jest więc dla nas sprawą najważniejszą. Tego więc musimy się uczyć.

I sekr. KW PZPR omówił też sprawę konieczności wzrostu produkcji eksportowej.

W imieniu sekretariatu KW PZPR podziękował organizację partyjnej i całej załozce za dobrą pracę w ostatnich dwóch latach.

Wyższa efektywność gospodarowania — to podstawowe założenie i główna droga wiodąca do realizacji celów. To my swoją pracę w znaczącej mierze zdecydowujemy, czy wielka dynamika inwestycyjna kraju przyniesie spodziewane efekty. W świetle tego chcemy dokonać oceny własnego wkładu pracy w okresie minionych dwóch lat.

Były to lata manewru inwestycyjnego. Manewru, który przyswierał wszystkim naszym poczynaniom.

Jak wiemy, warunkiem prawidła wej realizacji zadań jest odpowiednia organizacja pracy. Dlatego też, dając pole dla lepszej organizacji pracy przeprowadziliśmy działania zmierzające do utworzenia i zwiększenia roli i aurytetytu poszczególnych zakładów produkcyjnych. Usprawniając strukturę organizacji na sekcjach i na zakłady wzięliśmy wadnych decyzji dotyczących zastrzeżeń tylko dla zarządu przedsiębiorstwa (rozdział mieszkań i nagród).

Prowadziliśmy politykę, aby każdy pracownik posiadał swój zakład a jego oddzielenie było sprzeczne i tylko w ramach zakładu.

pozytywne przykłady dowiodły, że droga taka była słuszną, ale wymagającą większego wysiłku organizacyjnego. Chcieliśmy, aby zakład posiadał własny wynik, własny przedsiębiorstwa i aby wytyczał on roczną działalność zespołu, a stopień realizacji był podstawowym kryterium jego oceny.

Realizacja zadań finansowych ubiegłego roku przebiegała w trudnych warunkach. Z niezależnych od przedsiębiorstwa przyczyn, bilansowanie robót, a tym samym ustalenie portfelu zleceń trwało do końca 1978 r. W takiej sytuacji przedsiębiorstwo zmuszone było prowadzić roboty na 64 placach budów o niewiadomym niejednokrotnie zakresie finansowo-rzeczowym.

Budowy, które realizowaliśmy i realizujemy obecnie są budowlami szczególnie ważnymi dla regionu ul kraju. Rygorystyczne przyjmowanie zleceń mogło w wielokrotnie opóźnić początek realizacji, a niejednokrotnie wyłączyć nawet z planu.

Potwierdzając przyjęte zlecenie do wykonania staliśmy często wobec dylematu, czy społeczne zapotrzebowanie nie jest wyższą racją od naszej nie wygodny w jej późniejszej realizacji.

Realizacja inwestycji nieodpowiednio przygotowanych w oparciu o niekompletne dokumentację, odbywała się często kosztem już przygotowanych i realizowanych budów.

W ostatecznym rozrachunku portfeli zleceń ubiegłego roku zamknął się kwota 1211 mln. Plan natomiast produkcji budowlano-montażowej wyniósł 1100 mln zł.

Uzyskane relacje techniczno-ekonomiczne były prawidłowe. Potwierdzeniem tego był fakt przyznania założeń wszelkich możliwych premii i nagród.

Zadania finansowe bieżącego roku nie były wcale łatwiejsze niż zadania roku ubiegłego. W polityce gospodarczej kraju dokonano się wielkiego manewru gospodarczego, którego skutki wyraźnie odczuło nasze przedsiębiorstwo. Po raz pierwszy w historii przedsiębiorstwa wielkość zadań planowych była niższa od wykonania roku ubiegłego i wynosiła ona w produkcji budowlano-montażowej, która jest dla nas produkcją podstawową, 76,5 proc. W ślad za obniżeniem wielkości produkcji nastąpił spadek planowanej wielkości zatrudnienia.

W tej sytuacji dla wszystkich stało się oczywiste, że w przedsiębiorstwie zostanie tylko ci, którzy pracują bardzo dobrze.

Rok 1979 to również okres wprowadzenia innych, nowych dla przedsiębiorstwa mierników oceny działalności. Miernikiem tym od stycznia br. stała się produkcja dodana. Nowy system ekonomiczno-finansowy, którego podstawą jest racjonalne gospodarowanie, preferuje tylko przedsiębiorstwa dobrze pracujące. Każda niepotrzebnie wydana złotówka zmniejsza produkcję dodaną, a tym samym zmniejsza wielkość nadanego funduszu plac.

Trudny start do realizacji planu został dodatkowo skomplikowany

na skutek wyjątkowo niesprzyjających warunków atmosferycznych w I-szym kwartale 1979 roku. Już w czasie kiedy przyjmowaliśmy na KSR plan i program działania wiadomo było, że ostry atak zimy spowodował znaczne zakłócenia w pracy transportu i dostawach energii elektrycznej, że uieruchomione zostały place budowy.

Nie mogło to pozostać bez wpływu na wyniki gospodarowania i pociągnęło za sobą znaczne straty materiałowe. Udokumentowano wartość utraconej w I-szym kwartale br. produkcji budowlano-montażowej wyniosła 66,5 mln zł, co oznacza prawie miesięczną wartość przerobu.

Dzięki podejmowanym działaniom, dzięki wysiłkowi załogi zmniejszała się systematycznie różnica między realizacją produkcji a założeniami planu.

Zakończyliśmy roboty na terenie Zielonej Góry ale rozpoczęliśmy w Sosnowcu, Czeladzi (600 km) i w Szczecinie (budynki mieszkalne). Kończąc realizację tak odległych budów zniekształcała również nasze wyniki ekonomiczne. Trudność za-

bięta obiektów oddanych do użytku w minionym okresie.

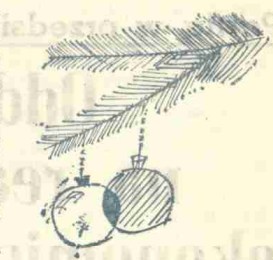
Likwidacja usterek i zaległych elewacji została zahamowana w wyniku konieczności zaangażowania załogi w zawodach wykończeniowych do realizacji budownictwa mieszkaniowego w województwie katowickim. Na robotach tych w wyniku ich zwiększonej pracochłonności w stosunku do średniej całego przedsięwzięcia utraciliśmy całe 20 mln produkcji budowlano — montaży i skonsurowaliśmy więcej o 2 mln zł funduszu plac.

W celu nadania większej rangi sprawom jakości produkcji podrozdziałowano Dział Kontroli Jakości dyrektorowi przedsiębiorstwa oraz opracowano kompleksowy program jakości produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usługowej na lata 1979 — 80, którego realizacja jest bardzo dokładnie oceniana przez kierownictwo przedsiębiorstwa.

Pierwszego stycznia 1979 roku załoga nasza liczyła 3 036 osób, dziś jest nas 2 338. Redukcja zatrudnienia to trudny manewr, do którego przeprowadzenia nie posiadaliśmy doświadczenia, stąd wyniki tej redukcji nie wszędzie odpowiadają założeniom, szczególnie ujemnym skutkiem jest utrata 93 murarzy, 82 spawaczy oraz 23 lastrykarzy. Razem w produkcji budowlano-montażowej zatrudnienie zostało zmniejszone o 265 osób (20 proc.), w produkcji pomocniczej 36 ludzi (36 proc.), w usługach 163 ludzi (28 proc.), pozostałych fizycznych 18 (8 proc.), umysłowych 146 (22 proc.).

W celu powszechnego zainteresowania wynikami pracy i stworzenia klimatu mobilizacji i rywalizacji wśród załogi zgodnie z Uchwałą KSR z dnia 3. 01. 78 r. wprowadziliśmy międzyzakładowo i międzybrigadowo współzawodnictwo pracy.

Regulamin współzawodnictwa był ciągle udoskonalany, zakładaliśmy kompleksową ocenę działalności



— w roku 1978 — 17 a za okres 3 kw. 1978 r. — 22.  
— wskaźnik częstotliwości w 1977 — 11,7 1978 — 4,9 za trzy kw. 1979 — 7,4.

Wszystko to stawia nasze przedsiębiorstwo w czołowie Zjednoczenia i Resortu. Na ten sukces złożyła się pełna świadomość w zakresie potrzeb przestrzegania przepisów i zasad hbp znacznej części załogi i dyrektori zakładowo oraz kierownictwa budów i warsztatów, prawidłowa u nich organizacja pracy, stanowisk pracy, utrzymanie sprzętu itp.

Nie można przemilczeć tutaj również ofiarnej i rzetelnej pracy służby BHP naszego przedsiębiorstwa. Nadal jednak utrzymuje się stosunkowo wysoka ciężkość wypadków przy pracy.

Niejednokrotnie trudno mieć wpływ na ciężkość wypadku bo to zależy nie raz od przypadku i szereg innych okoliczności, jednak na pewno generalną receptą będzie dalsza poprawa warunków pracy, tworzenie bezpiecznych stanowisk pracy, dalsze polepszenie warunków socjalno-bytowych, sanitarnych itp.

Chociaż w powyższych sprawach zrobiliśmy już bardzo dużo, czego dowodem są chociażby licniejsze i coraz lepiej przygotowane zaplecza poszczególnych jednostek organizacyjnych i lepsza organizacja pracy w trudnych nieraz warunkach, to jednak do zrobienia mamy jeszcze bardzo wiele.

Generalnie wymaga radykalnej poprawy w przedsiębiorstwie codzienny nadzór personelu inżynierów-technicznych nad warunkami bezpiecznej pracy, prawidłowa organizacja stanowisk pracy itp. Ponadto przedsiębiorstwo w roku 1979 podjęło szereg dalszych przedsięwzięć w zakresie poprawy warunków pracy.

Obowiązująca w kraju od szeregu już lat zasada jednoci celów gospodarczych i socjalnych warunków pracy znalazła pełne zastosowanie również w naszym przedsiębiorstwie. I tak — w zakresie:

— poprawy warunków pracy: Wszystkie kontynuowane i nowe rozpoczynane budowy mają przygotowane pomieszczenia socjalne. Na większych budowach powyżej 200 osób zatrudnienia są stołówki, bufety, szatnie, umywalnie. Na mniejszych budowach są barakowozowy typu szatnia — umywalnie.

— poprawy opieki zdrowotnej: Opiekę zdrowotną nad załogą zapewnia Międzyzakładowa Przychodnia Zdrowia. Posiada ona ośmiu gabinetów specjalistycznych, pracownię analityczną, rehabilitacyjną — hydroterapię i pracownię psychologiczną.

— stworzenia lepszych warunków racjonalnego wypoczynku: Wybudowaliśmy piękny ośrodek wczasowy w Międzyzdrojach — docelowo dla 1400 osób w sezonie.

— żywienia zbiorowego: Żywnienie zbiorowe zapewnia na terenie Gorzowa własna stołówka, która wydaje dziennie 250 obiadów (istnieje możliwość zwiększenia ilości obiadów do 600 dziennie). Ponadto są trzy kioski spożywcze na większych budowach oraz kawiarnia w zarządzie. Na budowach w terenie żywnie jest zapewnione — umywalnie i emerytom pomocy technicznej z WSS lub inwestorem.

Dyrekcja i Zarzątkowa Rada Przedsiębiorstwa udziela finansowej i rzeczowej pomocy rencistom i emerytom pomocy technicznej z WSS lub inwestorem.

— w roku 1977 zarejestrowano 45 wypadków przy pracy,

— w roku 1978 — 17 a za okres 3 kw. 1978 r. — 22.

— wskaźnik częstotliwości w 1977 — 11,7 1978 — 4,9 za trzy kw. 1979 — 7,4.

— w roku 1978 — 17 a za okres 3 kw. 1978 r. — 22.

— wskaźnik częstotliwości w 1977 — 11,7 1978 — 4,9 za trzy kw. 1979 — 7,4.

— w roku 1978 — 17 a za okres 3 kw. 1978 r. — 22.

— wskaźnik częstotliwości w 1977 — 11,7 1978 — 4,9 za trzy kw. 1979 — 7,4.

— w roku 1978 — 17 a za okres 3 kw. 1978 r. — 22.

— wskaźnik częstotliwości w 1977 — 11,7 1978 — 4,9 za trzy kw. 1979 — 7,4.

## U progu nowego roku 1980 Dodatni bilans dwóch ostatnich lat

dań 79 roku polegała szczególnie na tym, że produkcję na poziomie 79 roku musieliśmy wykonać załogą o 1000 ludzi mniejszą.

Sucha wymowa cyfr nie obrazuje w pełni faktycznej działalności przedsiębiorstwa. Nie mniej ważnym jest fakt końcowy, a więc wykonanie planu rocznego, którym go rzowska „Przemysłówka” może się poszczycić.

Oddaliśmy do użytku Z-dy Odzieżowe „Komes” w Ślubicach. Ważną inwestycją pozwalającą usprawnić zaopatrzenie ludności województwa w artykuły żywnościowe była przekazana do użytku baza magazynowa WSS „Społem”. Przyczyniliśmy się w poważnym stopniu do poprawy krajowego i regionalnego bilansu energetycznego, przekazując do eksploatacji czwartą etap rozbudowy „Elektrociepłowni” w Gorzowie Wlkp. o mocy 62 MW. Przekazaliśmy również do użytku Zespołów Szkół Zawodowych w Barlinku. Sukcesem rzeczowym roku ubiegłego było zakończenie części hotelowej Ośrodka Wczasowego w Międzyzdrojach.

Włączyliśmy się czynnie do realizacji zadań w zakresie przyspieszenia budownictwa mieszkaniowego, przekazując budynki na Osiedlu Czeresiniowym, w Kostrzynie, Rzepi ni oraz na Śląsku (256 mieszkań otrzymał pracownicy naszego przedsiębiorstwa).

Oddaliśmy inwestorowi Bazę Transportową w Zielonej Górze, Ośrodek Szkoleniowy w Kostrzynie oraz tak ważną dla każdego mieszkańca naszego miasta oraz okolic Mieczarnię w Gorzowie Wlkp. o zdolności produkcyjnej 250 tys. l/dobę.

Pomyślna realizacja zadań rzeczowych możliwa była tylko przy pełnym zaangażowaniu społecznym i zawodowym załogi, przy wysokim poziomie dyscypliny, ładu i porządku.

Nie wszystkie jednak realizowane i przekazane inwestorom obiekty i zadania inwestycyjne wykonywane były w sposób prawidłowy. Przeprowadzone wyrzykwy kon- trole budów pod względem jakości wym, dokonywane przez urzędników do tego służby wskazują, że błąd w bezpośrednim wykonawstwie w głównej mierze spowodowane były niedostatecznym nadzorem ze strony majstrów, kierowników obiektów i pozostałych z bezpośredniego nadzoru technicznego produkcji. Dotychczasowy system wyrzykowej kontroli jakości produkcji jest niewystarczający. Przedsiębiorstwo nasze na przestrzeni lat 1978 — 79 za złą jakość i nieterminowe u- wanie usterek oraz nieterminowe zakończenie robót budowlano-montażowych zapłaciło wiele milionów złotych, a przecież pieniądze te mogły być wykorzystane na dodatkowe bodźce materiałowe zainteresowania dla usterki pracujących członków załogi.

Zalegamy w usuwaniu usterek na 27-miu zadaniach inwestycyjnych. Poważnym problemem jest również wykonanie zaległych elewacji na 21

Jakość robót jest integralnie związana z kształtowaniem się poziomu kosztów w przedsiębiorstwie, które na przestrzeni omawianego okresu jest ciągle za wysokie w stosunku do założeń planowych.

Za wysoki stanowczo udział kosztów w wartości produkcji był wynikiem ciągle za małego jeszcze zainteresowania kierownictwa poszczególnych zakładów pytaniem za ile produkujemy? Postawa taka była wysoce nie właściwa, tym bardziej że nowy system ekonomiczno-finansowy, który obowiązuje już od 1 stycznia 1979 preferuje obok zadań rzeczowych produkcję dodaną oraz wartości uzyskanej akumulacji. Koszty decydująco będą o wszystkich bodźcach materialnego zainteresowania dla pracowników i o sytuacji finansowej całego przedsiębiorstwa.

Podstawnym czynnikiem, który decydował o powodzeniu przedsięwzięcia w realizacji zadań społeczno-gospodarczych była załoga przedsiębiorstwa. Pracownicy nasi systematycznie podnosili swoje kwalifikacje zawodowe m. in. poprzez różnego rodzaju kursy. Z tej formy skorzystało na przestrzeni 1978 — 79 r. 1186 osób.



Na przestrzeni minionego okresu stworzyliśmy zorganizowaną formę opieki zawodowej i społecznej nad pracownikami, którzy po raz pierwszy podjęli pracę w naszym przedsiębiorstwie, a było ich w ubiegłym roku 1 053 osoby. Polegała ona na powołaniu we wszystkich jednostkach organizacyjnych stanowisk „Społecznej Opiekuna Nowego Pracownika” i jednoczesnym wdrożeniu poprzez służbę pracowniczą i dozór techniczny zatwierdzonego przez Konferencję Samorządu Robotniczego programu adaptacji społeczno-zawodowej pracowników. Działania te miały na celu powstrzymanie nieuzasadnionej fluktuacji pracowników.

wypadków na podstawie uzyskanych wyników komisijnego przeglądu budów, zakładów i zaplecza.

Współzawodnictwo to spotkało się z dużym zainteresowaniem całej załogi przedsiębiorstwa. Po podsumowaniu wyników 1978 r. okazało się, że palma zwycięstwa we współzawodnictwie międzyzakładowym przypadła Zakładowi nr 3 „Bacyna”, drugie miejsce zajęła załoga Z-du nr 6 w Kostrzynie a trzecie Zakład nr 9 ZPPiA.

Dla wyróżniających się zakładów produkcyjnych przyznano nagrody w wysokości — odpowiednio 30, 20 i 10 tys. zł.

Dokonano również oceny współzawodnictwa międzybrigadowego. Za zajęcie pierwszych trzech miejsc w odpowiednich grupach zawodowych przyznano nagrody w wysokości 800, 600 i 500 zł.

We współzawodnictwie indywidualnym w grupie kierowników i operatorów sprzętu przydzielono nagrody w wysokości 1 200 zł. Ogółem wypłacono nagród za wszystkie formy współzawodnictwa międzyzakładowego, międzybrigadowego i indywidualnego na kwotę ponad 255 tys. zł.

W 1979 roku dobra tradycja współzawodnictwa pracy została utrzymana. Ostateczne podsumowanie zostanie dokonane po zakończeniu roku.

Wszystkie formy współzawodnictwa mobilizowały załogę przedsiębiorstwa do poprawy efektywności gospodarowania do zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Zaangażowanie naszej załogi znalazło uznanie nie tylko w sferze materialnej lecz również pozamaterialnej w postaci licznych odznaczeń państwowych, regionalnych, resortowych, związkowych. Z okazji różnego rodzaju uroczystości najbardziej zasłużeń pracowników wyróżnieni zostali — odznaczonymi państwem w wymiarze 23 osoby, regionalnymi — 42, resortowymi — 42, zakładowymi — 204.

pozytywne wyniki naszej pracy docenił również Zjednoczenie i po raz pierwszy od trzech lat wszyscy pracownicy łącznie z kadra kierowniczą i dyrekcją otrzymali zasłużony premię oraz szereg innych nagród na łączną kwotę 24 111 tys. zł. Obok szeregu innych niewątpliwych sukcesów w latach 1978 i 79 w działalności naszego przedsiębiorstwa osiągnęliśmy duży sukces w obniżeniu wypadkowości przy pracy. Dla zobrazowania kilka cyfr:

— w roku 1977 zarejestrowano 45 wypadków przy pracy,

## Partia w przedsiębiorstwie

# Oddziaływanie na realizację zadań ekonomiczno-technicznych

Decydującym czynnikiem była polityka partii wpływająca na przeobrażenie w świadomości zarówno członków partii jak i całego społeczeństwa. Stała się ona siłą motywującą zmian społeczno-gospodarczych, co pozwoliło w praktyce realizować wspomnianą już zasadę jedności polityki, ekonomiki i ideologii w budownictwie socjalistycznym. Pogłębiła nie też świadomości i ideowo-polityczne zaangażowanie całej Zakładowej Organizacji Partijnej, umocnienie socjalistycznych postaw ludzi, dalszy wzrost ich inicjatywy i nowatorstwa — to czynniki decydujące o materialnych rezultatach pracy.

Działania, styl pracy i decyzje Komitetu Centralnego, jego biura Politycznego, Komitetu Wojewódzkiego i Miejskiego oraz ich Egzekutywy były dla Komitetu Zakładowego i naszej Egzekutywy wzorem określającym kierunek naszych poczynań.

W minionym okresie utrzymano w przedsiębiorstwie wysoką dynamikę rozwoju społeczno-gospodarczego, osiągnięto korzystne relacje ekonomiczne. Podstawowe zadania planu zostały wykonane. Dzięki temu pomysłnie można było realizować rozszerzony program podnoszenia poziomu życiowego naszej załogi.

Uzyskane rezultaty są efektem prawidłowej strategii rozwojowej i organizacyjnej przyjętej przez kierownictwo naszego przedsiębiorstwa, strategii opartej na zwiększeniu rozwoju gospodarczego z polityką społeczną. Jedność celów ogólnych i indywidualnych stała się siłą przyspieszającą wdrożenia do równowagi i rozwoju naszych zakładów.

W toku realizacji uchwały poprzedniej Konferencji aktywność wszystkich organizacji, członków i kandydatów partii przyjmowała coraz lepszą i wszechstronniejszą postać. Przykładając do uzyskanych rezultatów konieczną dziś miarę twórczego niepokoju, widzimy jednak jeszcze wielkie rezerwy dalszego dynamicznego rozwoju. Ich wyczerpanie zależy od zespolenia w całość naszej zakładowej organizacji partyjnej ideowości z wiedzą, kompetencją z wytrzymałością w pracy, od realizmu w ocenach faktów i zjawisk społeczno-ekonomicznych, od odwagi i rozmachu w działaniu.

## Struktura organizacyjna przedsiębiorstwa

Warunkiem prawidłowej realizac-

ji zadań, jak już wspomniano, jest odpowiednia organizacja pracy dostosowana do aktualnych potrzeb polityki racjonalnego gospodarowania. Przedsiębiorstwo nasze w roku ubiegłym przyjęło nowy model organizacyjny zmierzający do usamodzielnienia jednostek produkcyjnych.

Ostateczny kształt organizacyjny na początku 1978 roku zatwierdzony przez styczniową Konferencję Samorządu Robotniczego poprzedzony był szeroką i wnikliwą pracą zespołu pracowników, konsultowany z aktywnym robotniczym przedsiębiorstwem i jednostkami zwierzchniemi. Zasadniczą zmianą było utworzenie jednostek organizacyjnych o nazwie „zakład”, do zadań których należała realizacja zadań w produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usługach sprzętowo-transportowych. Obecna sytuacja wymaga jednak nowych przemyśleń i dokonania korekty.

## Realizacja zadań ekonomiczno-technicznych w latach 1978-79

Realizacja produkcji w ubiegłym roku przebiegała w trudnych warunkach. Z przyczyn od przedsiębiorstwa niezależnych, pomimo wielu starań, bilansowanie robót i ustalanie portfela zleceń odbywało się do końca 1978 r. Istniała zatem konieczność prowadzenia robót na 64 placach budowy na niewiadomych zakresach rzeczowo-finansowych.

W ostatecznym rozrachunku portfel zamknął się kwotą 1.211,0 mln zł w siłach własnych, natomiast plan produkcji budowlano-montażowej wyniósł 1.100 mln zł, który wykonywano w 96,2 proc. planu rocznego, tj. 1.058,5 mln zł.

Postawowe relacje techniczno-ekonomiczne ukształtowały się prawidłowo.

Przy trudnym dla przedsiębiorstwa asortymencie robót i dużej ilości prac wykończeniowych oraz znacznej ilości efektów rzeczowych, przyznany fundusz płac nie został przekroczony. Uzyskane wyniki ubiegłego roku postawiły nas w rzędzie dobrze pracujących przedsiębiorstw Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego „Zachód”.

Do realizacji w/w wartości produkcji i uzyskania korzystnych relacji nie wszystkie zakłady produkcyjne przyczyniły się w jednakowym stopniu. Zdecydowanie najlepsze wyniki spośród 10 zakładów uzyska-

łała załoga Zakładu nr 3 — Baczyna, gdzie na plan obrótu globalnego 247.475 tys. zł uzyskano 303.471 tj. 122,6 proc. w tym w produkcji budowlano-montażowej przekroczenie wynosiło 23,8 proc. Prawidłowo kształtują się również pozostałe relacje ekonomiczne w tym zakładzie.

Zdecydowanie niekorzystne wyniki uzyskały zakłady nr 1, 2, 5 gdzie nie wykonano zadań planowych, a uzyskane relacje ekonomiczne odbiegają od założonego planu: fundusz płac jest przekroczony.

Realizacja produkcji w ubiegłym roku napotykała jednak na szereg trudności. Jedną z przyczyn było zagadnienie związane z opracowaniem i dostarczeniem dokumentacji.

Mamy pełną świadomość, że zadania obecnego roku 1979 nie były łatwe. Staraliśmy się je rozwiązywać skutecznie i sprawnie organizacją. Zdebyliśmy w tej dziedzinie wiele doświadczeń, trzeba je tylko szybko i umiejętnie wykorzystać. Trzeba nadal nieustannie poszukiwać nowych, coraz lepszych sposobów doskonalenia pracy, przez zwyciężanie trudności.

W polityce ekonomicznej kraju do komuny jest obecnie manewr gospodarczy, polegający w ogólnym zakresie na przemieszczeniu sił i środków ze sfery produkcji dóbr zaopatrzeniowych i inwestycyjnych do sfery produkcji dóbr konsumpcyjnych służących bezpośrednio zaspokojeniu potrzeb ludności.

Jednym z elementów manewru gospodarczego jest przemieszczenie potencjału z budownictwa przemysłowego do mieszkaniowego. Jest to niezbędne by wykonać ambitne zadania budowania drugiej Polski, by zrealizować cel — własna mieszka dla każdej rodziny, własna izba dla każdego obywatela.

Działania wynikające z tego ma nowu nie ominęły również i naszego przedsiębiorstwa. Po raz pierwszy w historii przedsiębiorstwa wartość zadań planowych była niższa od wykonania poprzedniego roku.

Założono, że w roku 1979 obrót globalny osiągnie 1.275 mln zł, a produkcja podstawowa 880 mln zł. W trakcie roku nastąpiła korekta planu, w wyniku której przedsiębiorstwo zostało zobowiązane do wykonania obrotu globalnego w wysokości 1.255 mln zł, w tym produkcji budowlano-montażowej 810 mln zł.

Podjęliśmy rozmowy z innymi przedsiębiorstwami na terenie naszego województwa, które wyraziły chęć wdrożenia nowej linii pracowników. Rozwinęliśmy również w miarę posiadanych możliwości, działalność eksportową, gdzie około 150 osób wyjechało na kontrakty zagraniczne do WRL i innych krajów demokracji ludowej.

Jedno jest pewne, że w przedsiębiorstwie naszym jest i będzie miejsce tylko dla tych, którzy pracują dobrze i bardzo dobrze.

Podane wyżej cyfry wskazują, że w roku 1979 główny nacisk położony jest nie na wielkość produkcji, lecz na jakość pracy i efektywność gospodarowania. Zachętą do dobrej roboty jest nowy system ekonomiczno-finansowy.

Wszyscy budowlani wiedzą już, że nastąpił kres wszechwładnego przerobu, że przestało oceniać się

nas za ilość wykonanej roboty, a zasadniczą rolę odgrywają takie elementy jak efekty rzeczowe, ich ilość oraz koszty uzyskanego rezultatu, zaś podstawą rozliczenia produkcja dodana.

Wiadomo wszystkim również, że skoro o powodzeniu decyduje produkcja dodana, to należy robić wszystko, żeby sprzedać efektów rzeczowych była maksymalnie wysoka i rytmiczna. Przy określonej cenie obiektu, każdy zużyty dodatkowo materiał, każda wydana złotówka pomniejsza fundusz płac.

Dlatego też szczegółowo kierunki i formy prac nad uźródłowieniem przyczynach tu w ogólnym zarysie zamierzemy ujęto w projekcie programu racjonalnego gospodarowania. Natomiast nasze podstawowe organizacje partyjne i ich Egzekutywy systematycznie oceniają i analiżują ten program w celu zapewnienia jego pełnego i wiąskiego realizowania.

## Działalność organizacyjna

Wszystkim poczynniam ekonomiczno-gospodarczym, społeczno-wychowawczym i ideowo-politycznym w przedsiębiorstwie towarzyszyła wyjątkowo praca partyjna, a osiągnięte przez zakłady wyniki świadczy, że była ona skuteczna. O jej skuteczności świadczy, również przeprowadzone kampanie: przyswojenie członkom i kandydatom partii idei VI i VII Zjazdu, plenarnych posiedzeń KC i KW czy też KM, a więc przekształcenie w rzeczywistość tych uchwał.

Wynika to z potrzeb życia politycznego. W tak złożonym organizmie jak przedsiębiorstwo, organizacja partyjna musi reprezentować wysoki poziom polityczny i moralny, musi mieć rzeczywisty autorytet wśród załogi. Wówczas taka organizacja może w sposób właściwy sterować wszystkimi procesami społeczno-gospodarczymi w przedsiębiorstwie.

Jako prawidłowość tego zjawiska wzrosła i umocniła się kierownicza siła partii w przedsiębiorstwie. Wzrosła autorytet organizacji partyjnej i samych członków partii. Wzrosła świadomość i zaangażowanie naszych pracowników.

Zakończona kampania sprawozdawcza wyborcza w podstawowych i oddziałowych organizacjach partyjnych jest potwierdzeniem zmian na lepsze, które dokonany się w pracy organizacji partyjnych i postawie samych członków partii.

Przyczyn tych należy dopatrywać się w poprawie ogólnej atmosfery w przedsiębiorstwie, są one również wynikiem stałej pomocy oraz kontaktów z podstawowymi organizacjami partyjnymi i ich członkami. Dobrej współpracy kierownictwa poszczególnych Zakładów, Rad Zakładowych, Egzekutywy i POP.

## Rozwój zakładowej organizacji partyjnej

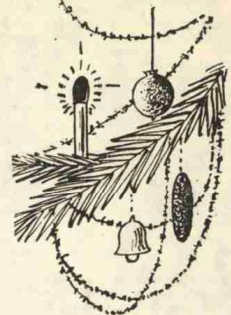
W październiku 1977 roku sięc organizacyjną zakładowej organiza-

cji partyjnej stanowią: 8 podstawowych organizacji partyjnych, 5 oddziałowych organizacji partyjnych i 4 grupy partyjne. Członków i kandydatów było ogółem 461, w tym 301 robotników, a członków organizacji ZSMP 92. W składzie załogi organizacji partyjnej, ko biety — członków i kandydatów partii było 52, tj. 10,2 procent.

Na dzień dzisiejszy posiadamy 12 podstawowych organizacji partyjnych, 2 oddziałowe organizacje partyjne i 32 grupy partyjne. Członków robotników i 181 członków ków i kandydatów jest 627, w tym 446 robotników i 181 członków ZSMP oraz kobiet 78. Tak więc w 1977 roku mieliśmy 12,7 procent upartyniowania stanu załogi. Obecnie wynosi ono 28 procent.

Przedstawione dane dotyczące składu socjalno-zawodowego naszej organizacji partyjnej wskazują, że podstawowym trzonem tej organizacji są robotnicy. Szczególnie charakterystycznym zjawis-

Ciąg dalszy na str. 5



## Dodatni bilans dwóch ostatnich lat

(c.d. ze str. 3)

utrzymaniu pracowniczych ogródków działkowych (270 działkowców).

Posiadamy również dwa hotele zakładowe po 250 miejsc. 7 kolonii letnich i zimowych skorzystało w minionym okresie 716 dzieci, zorganizowano 9 wycieczek krajowych oraz 5 zagranicznych, w których uczestniczyło 368 osób. Istnieją potencjalne możliwości by z wycieczek korzystało rocznie ok. 1000 osób.

## Gospodarka materiałowa

Wiele trudności na przestrzeni tych lat sprawiało nam zapotrzebowanie w materiały. W związku z tym występowały postoje na budowach, wydłużał się cykl realizacji inwestycji, istniała konieczność przerwania brygad na inne zadania.

Wyjątkowo trudny pod tym względem był wrzesień 1979 r. gdzie na zapotrzebowanie 4,5 tys. ton cementu przedsiębiorstwo otrzymało zaledwie 2,4 tys. ton, tj. 53,3 proc. a przeciw wszystkim wiadomo, że cement jest podstawowym materiałem budowlanym. Podobna sytuacja utrzymywała się w październiku.

Brakuje również i innych materiałów, takich jak lepek i papa. Wielu jednak zadrażnień na odcinku zapotrzebowania można było uniknąć, gdyby odpowiednio służyły w zakładach produkcyjnych składają na czas zamówienia. Zdarzały się i to

dość często przypadki zapotrzebowania na telefon.

Na każdym odcinku pracy musi istnieć planowa organizacja pracy. Poprawy w tym zakresie oczekujemy po wprowadzeniu w życie nowego systemu limitowania i rozliczania materiałów. System „BIMAT” powinien przyczynić się niewątpliwie do lepszej gospodarki w zakresie zużycia materiałów.

Nie na każdej budowie przyjmowano się zbytnio poszanowaniem materiałów. Nie wszystko co nasze, szanowano jak swoje. Wielu kierowników budów, majstrów, brygadistów zostawiało bezpaństwo materiałów, narzędzia, które ulegały zniszczeniu. Zdarzały się wypadki kradzieży, co w sumie powodowało podwyższenie kosztów wytwarzania.

Rok 1979 zmusił nas do myślenia zupełnie innymi kategoriami. W swoim działaniu musieliśmy zastosować ostrzejsze reżimy w gospodarce materiałami i surowcami. Musie liśmy — bo w nowy system ekonomiczno-finansowy, którym objęte jest również i nasze przedsiębiorstwo, uznaje tylko gospodarkę osz-

czędną, gospodarkę w której nie może się zniszczyć. Im szybciej to rozumiemy, tym łatwiej będzie nam się pracować.

Na przestrzeni tego okresu mieliśmy sporo kłopotów z gospodarką sprzętowo-transportową. Nie najlepiej układała się nam współpraca z „Transbudem”, który dostarczał środki transportowe i z PZRB, które było dysponentem środków sprzętowych. Sytuacja na tym odcinku uległa radykalnej zmianie. Posiadaliśmy również własny sprzęt i transport, z pracą którego mieliśmy nie mniejsze kłopoty. Wskaznik gotowości technicznej za rok 1978 wyniósł, 77 za okres 3-ch kw. 1979 r. wyniósł 0,72 i był jeszcze ciągle za mały.

Nie osiągnęliśmy również planowanego wskaźnika zmanowoci. Nie wprowadzenie wszędzie tam, gdzie to było tylko możliwe drogę zmianę, spowodowało m. in. niepotrzebne przekroczenie godzin nadliczbowych. Odpowiedzialność za taki stan rzeczy ponosi były Zakład nr 10.

Sytuacja w tym zakresie uległa pewnej poprawie po zmianie kierunku niwa, nie mniej jednak jest jesz-

cze wiele do zrobienia na tym odcinku działalności.

W analizowanym okresie rozwinęto szeroko akcję popularyzacji wy nalazczości i racjonalizacji poprzez arganizowanie we wszystkich zakładach przedsiębiorstwa giełd projektów wynalazczych oraz akcji konkursów tematycznych. Efekty tej pracy są wymierne. Wprowadzenie do produkcji 45 wniosków racjonalizatorskich przysporzyło przedsiębiorstwu zysk na kwotę 6 955 tys. zł.

Kierując się zasadą że eksport budownictwa przyczynia się będzie do rozwoju przedsiębiorstwa, a realizacja zadań eksportowych stwarzając będzie dodatkowo zwiększenie mocy produkcyjnej — podjęliśmy w końcu ubiegłego roku roboty budowlane w WRL. W bieżącym roku pracowało tam średnio 120 osób oraz na terenie Czechosłowacji 20 osób. Za swoją pracę otrzymamy wynagrodzenie w wysokości 5 734 tys. zł dewizowych.

Oceniając całokształt działalności naszego przedsiębiorstwa na przestrzeni ostatnich dwóch lat stwier-

dzić należy, że w sumie osiągnięliśmy wynik pozytywny, nie było to łatwe, wymagało wielu wyrzeczeń, wysiłku i samozaparcia.

Do końca bieżącego roku kilka dni, w których mamy jeszcze wiele do zrobienia. Musimy przekazać Hydrofornię przy ul. Wyzwoleńców, Zakład Garmarzyalny w Gorzowie, budynek mieszkalny nr 9 na Osiedlu Budowlanych, za realizację które go załoga nasza otrzyma dodatkowo 40 mieszkań.

Zadania rzeczowe pomimo bardzo ostrej zimy na początku roku i dużych braków materiałowych — wykonamy. Zaawansowanie limitów finansowych na poszczególne obiekty techniczne nie zawsze będzie zgodne z życzeniami poszczególnych inwestorów, ale to nie powinno być miernikiem oceny przedsiębiorstwa.

Zadania, które mamy do spełnienia w nowym — 1980 roku wymagają od nas szczególnego zaangażowania i wysiłku wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Obowiązkiem nas wszystkich jest te zadania wykonać z honorami. Działalność partii, która przewodzi i kształtuje postawę budowlanych jest gwarancją, że zadania te będą wykonane.

MARIA NOWICKA  
VINCENTY ZIDZITOWIECKI

(ciąg dalszy ze strony 3)

kiem wśród tej kategorii członków i kandydatów jest systematycznie wzrastający udział wysoko kwalifikowanych robotników i Brygadziejów. Realizowano to drogą pracy politycznej z tą grupą społeczno-zawodową.

Praca Komitetu Partyjnego Komitetu Zakładowego i jego ogólny

Praca Komitetu Zakładowego i POP jest oparta przede wszystkim na aktywnej nieetatowym, organizującym się społecznie.

Praca ta jest dla niego szkołą zdobywania umiejętności właściwego

tytu, nakładają na organizację partyjną i podporządkowane im ogniwu aktywny Komitet Zakładowy obowiązek bardziej kompleksowego, a zarazem pogłębianego analizowania istniejącego stanu rzeczy w każdej dziedzinie życia przedsięwzięcia, szybkiego wykrywania nowych zjawisk, wnikliwej kontroli procesów społeczno-ekonomicznych oraz doskonalenia sposobu kierowania tymi procesami w celu osiągnięcia harmonijnego rozwoju.

Metody i formy działania zakładowej organizacji partyjnej i jej ogniw

Metody politycznego działania KZ była zgodna z centralizmem demokracją. Komitet nasz zmierzał do zespolenia dyscypliny i sprawności wykonywania uchwał i za dnia odgórnych z własną inicjatywą, samodzielną refleksją, wzbogacając te uchwały o specyficzne do

stwa, a także często krytyczne uwagi aktywny na temat pracy naszej instancji, administracji przedsiębiorstwa czy też zakładów.

Wypracowanie jednak właściwego działania partyjnego należało uformować jako proces w toku którego formy i metody, a także styl pracy partyjnej podlegały ciągłemu doskonaleniu, natomiast pozytywną ich oceną są efekty merytoryczne i wychowawcze.

Musimy nawiązać sobie otwarcie powiedzieć, że nasze działania w pracy partyjnej, a także w kierownictwie naszego przedsiębiorstwa musiały torować sobie drogę poprzez przezwyciężenie starych nawyków i praktyk w grupie aktywistów stanowiących Plenum KZ i POP. Styl praktykowany przez VI Konferencję polegał na szczegółowym przyczynianiu zadań zamiatających ich w taki sposób, aby pobudzać do samodzielnie-

# Działalność organizacyjna

patrzania na różne zjawiska, dostarczenia socjalistycznych problemów oraz patrzenie na nie pod kątem partyjnego sterowania procesem wzrostu społeczno-gospodarczego i politycznego rozwoju przedsiębiorstwa i poszczególnych zakładów.

Pracownicy Komitetu Zakładowego z racji swego statusu zawodowego spełniali w tym mechanizmie dyktando rolę koordynatorów i organizatorów poczynając od grup aktywistów, w tym i sekretarzy POP, sprawując często różne funkcje kierownicze, niemniej jednak sami również doskonalili i podnosili swą wiedzę polityczną i kwalifikacje zawodowe.

Praca Plenum i Egzekutywy KZ

Opierając pracę partyjną na szerokiej reprezentacji aktywistów i powołując jego działalność ze stanem faktycznym terenu działania pozwoliło Komitetowi Zakładowemu wypełnić zadanie określone przez Statut PZPR.

Wiodącą rolę w wytyczaniu kierunków działania we wszystkich istotnych sprawach życia społeczno-gospodarczego przedsiębiorstwa miało Plenum Komitetu Zakładowego i jego Egzekutywa, a podstawowym warunkiem uzyskania efektów pracy partyjnej był prawidłowy dobór problemów na posiedzeniu posiedzenia plenarne naszej zakładowej instancji.

W omawianym okresie działalności Plenum KZ odbyło łącznie 8 posiedzeń a egzekutywa 32 razy, na których analizowano następujące problemy:

1. Sprawy związane z rozwojem i doskonaleniem produkcji — omówiono 9 razy.
2. Prace ideowo-wychowawcze o mówiono 6 razy.
3. Prace wewnątrzpartyjną omawiano 10 razy.
4. Prace organizacji społecznych i młodzieżowych omawiano 6 razy.
5. Ponadto omawiano sprawy rozwoju ekonomicznego, socjalnego, współpracy i realizacji uchwał nadrzędnych instancji.

Należy zwrócić uwagę, że problematykę produkcyjną - gospodarczą rozpatrywano i analizowano w konkretnych zadaniach partyjnych i w poszczególnych członków i kandydatów partii. Przy ocenie działalności brano pod uwagę nie tylko wyniki ekonomiczne, ale również społeczne i ideowo-wychowawcze.

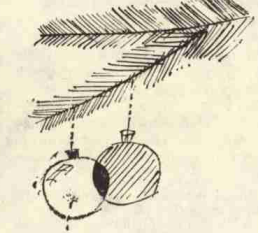
Komitet Zakładowy i Egzekutywa szczególną uwagę przywiązywały do kontroli realizacji uchwał własnych i wyższych instancji partyjnych poprzez stosowanie różnych form kontroli partyjnej, a także poprzez wykorzystanie kontroli społecznej. Na podstawie przedstawionych problemów można stwierdzić, że doboru tematyki na plenarne posiedzenia KZ i Egzekutywy był na ogół trafny.

Podstawową planowaną była uchwała konferencji sprawozdawczo-wyborczej, wytyczne nadrzędnych instancji partyjnych oraz potrzeby społeczno-gospodarcze i ideowo-wychowawcze naszego przedsiębiorstwa. Natomiast wszystkie podejmowane uchwały, niezależnie od treści plenarnych posiedzeń i egzeku-

tywności terenu i umiejętnością doskonalenia form realizacji do treści działania.

Charakter podejmowanych decyzji ewaluowały w kierunku uwalniania naszego Komitetu od wkraczania w kompetencje decyzji administracji przedsiębiorstwa i zmierzali do zespolenia i zaangażowania wszystkich czynników będących w dyspozycji Plenum i Egzekutywy do pracy nad wzrostem społeczno-gospodarczym i kulturalnym zakładów i przedsiębiorstwa.

Zadania ideologiczne Komitetu Zakładowego wzięły bezpośrednio i ogranicznie z całokształtem swojej działal-



ności, głównie z realizacją programów uchwalonych przez konferencje.

Analiza pracy Komitetu Zakładowego i jego Egzekutywy wykazała, że przyjęła praktyka partyjnego sterowania dynamicznym wzrostem gospodarczym przedsiębiorstwa wylądowała potrzebę i konieczność szerszego upowszechniania i wdrażania w życie nowych treści i form pracy partyjnej, zgodnych z uchwałami VI i VII Zjazdu oraz zasadę działania „dla ludzi i przez ludzi”.

W każdym podejmowanym zadaniu starano się widzieć nie tylko wskaźniki i techniczne - ekonomiczne parametry, ale przede wszystkim ludzi którzy powinni je osiągnąć i którym powinny one służyć.

Podstawą pracy Plenum i Egzekutywy KZ były także działania, które dawały gwarancje realizacji podejmowanych decyzji. W tym kierunku zmierzali również poszukiwania efektywnych metod realizacji podejmowanych uchwał. Porównywano te zakłady dokładne poznanie problemów, nad którymi miała debatować instancja zakładowa, egzekutywa czy też zebrania POP lub OOP. Konsekwentnie wcielano w życie podejmowanych decyzji, wnikliwa i sprawna kontrola wykonywania oraz ocen ludzkich postaw w celu podjęcia uwag, między innymi, decyzji kadrowych. Dochodziło do tego sprawa kto, gdzie, kiedy i co ma realizować a także jakimi środkami powinien się posługiwać? Te elementarne czynności każdej dobrej roboty stały się przedmiotem szczególnej troski i zainteresowania kierownictwa naszego KZ i POP.

Nie oznacza to jednak, że Komitet nasz, jego Egzekutywa i organizacja partyjna osiągnęły pełne efekty we wszystkich kierunkach swego działania mniejszymi nakładami pracy, sił i środków.

Wskazują na to dokumenty POP dotyczące i postulujące doskonalenie form i metod pracy partyjnej w różnych zakładach przedsiębior-

stwa, go rozwijania w oparciu o grun-townie znajomość celu.

W sytuacji, kiedy nasz Komitet zaczął kładł akcent na kierunkowe wytyczenie zadań (po półrocznym wdrażaniu tej metody działania na naradach i szkoleniach) aktywność partyjnym i pracownikom administracji zaczęło brakować sprężyć wyczerpanych z góry przez egzekutywę KZ, a praktycznie przez sekretarzy KZ wszystkich szczegółów, które nie tylko chciał on znać, ale i przez kazywać organizacjom partyjnym.

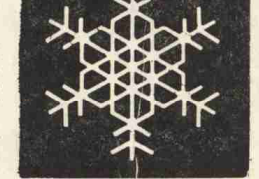
Istniały również pewne opory w stosunku do wprowadzenia metody konsultacji wstępnych materiałów przygotowanych na posiedzenia, ze brania itp.

Wynikało to stąd, że w okresie poprzednim członek instancji otrzymywał na kilka dni przed plenarnym posiedzeniem zawiadomienie o nim z proponowanym porządkiem obrad. Na posiedzeniu wysłuchiwał dość długiego referatu i dopiero w trakcie obrad zapoznany był z projektem uchwały. Zwiększył także styl pracy było zużycie obrad, a szczególnie brak rzeczowej dyskusji i zaangażowania większej liczby członków instancji, którzy są przecież mandatariuszami swoich środowisk. Nie mieli oni możliwości dokładnego zapoznania się z materiałami rozpatrywanymi na posiedzeniu, nie mogli też skontrolować ich z sytuacją swojego środowiska oraz przekontrolować z członkami swojej POP. A przecież chodzi o to, aby członek instancji formułował nie tylko własne poglądy - mimo, że ma takie prawo, ale i to, by wyrażał również pogląd szerszego kolektywu, którego jest reprezentantem.

Na aktywizację uczestników obrad wpływa także treść materiałów i sposób ich interpretowania, a tego z kolei w naszym Komitecie staramy się należycie przestrzegać. Niestety mamy jeszcze tu nadal duży zakres zastrzeżeń do sporządzanych materiałów oraz ich wykonania przez inne organizacje i działy w przedsiębiorstwie.

Inspiratorska i kontrolna funkcja zakładowej organizacji partyjnej

Istota mechanizmu działania naszego Komitetu polegała również na dążeniu do systematycznego doskonalenia form i metod pracy w zakresie inspiratorskiej i kontrolnej funkcji w przedsiębiorstwie.



Wyraża się to przede wszystkim w procesie przygotowania decyzji poczynając od Egzekutywy KZ a skończywszy na POP.

Ponadto dużą rolę przywiązywaliśmy do wnikliwej realizacji uchwał, do kontroli i samokontroli ich wykonania poprzez włączenie się również w bardziej skutecznym niż

(ciąg dalszy na stronie 6)

## Z arbitrażu

# Czy tak być musiało

Jako załoga przedsiębiorstwa zajmującego się wykonaniem inwestycyjnym wiemy na czym polega profil działalności naszego przedsiębiorstwa, jakie są jego cele i zadania i jakimi dysponuje środkami by w sposób prawidłowy je realizować.

Powstaje na tym tle pytanie czy potrafimy we właściwy sposób i we właściwym czasie danymi nam środkami postąpić w celu osiągnięcia maksymalnie korzystnych efektów zarówno rzeczowych jak i finansowych dla naszego zakładu bezpośrednio, a pośrednio dla nas jako tegoż zakładu - pracowników.

Spróbujemy zatem odpowiedzieć na to pytanie i wyliczyć arbitrażowe zawieszę przed Okręgową Komisją Arbitrażową w Zielonej Górze, z wniosku Gorzowskiego Kombinatu Budowlanego o zapłatę 546.624 zł tytułem kar umownych za nieterminowe usunięcie usterek na budowie kotłowni osiedlowej, na osiedlu Staszica, której finał miał miejsce na rozprawie zakładowej w siedzibie GPBP w dniu 12.06.1979 r.

Zwłoka trwała od 21.04.78 do 21.04.1979 r. i polegała na niewykonaniu elewacji obiektu, oraz osiemnastu kar umownych, których usunięcie było obowiązkiem podwykonawców.

Orzeczenie z dnia 13.06.1979 r. OKA w Zielonej Górze zasądziła od GPBP na rzecz Kombinatu Budowlanego 624.499 zł tytułem kar z 18 proc. odsetkami oraz 12.590 zł kosztów procesu razem 637.089 zł, co zaakceptowałyśmy w ciężar strat przedsiębiorstwa.

Czy tak być musiało?

Generalny Wykonawca odpowiadał w przedmiocie terminowości i jakości wykonanych robót zarówno w silech własnych jak i wykonanych przez podwykonawców. Odpowiedzialność ta jest szczególnie dotkliwa w przypadku oddania przedmiotu odbioru z usterekaniami lub nieterminowego ich usunięcia ponieważ: - Kary obliczane są od wartości całego obiektu bez względu na ilość i rodzaj wad. W związku z tym wystarczy nie usunąć usterek o wartości 5 tys. zł, aby zapłacić kary w identycznej wysokości jak za usterek o wartości 100 tys. czy nawet 1-go miliona złotych.

Przepisy nie przewidują górnej granicy naliczanych kar. Wobec tego wysokość kar, zapłaconych teoretycznie może przewyższyć wartość całego obiektu, a nawet zadania, podczas gdy kary za nie terminowe wykonanie przedmiotu umowny są ograniczone do 5 proc. wartości zamówionych robót.

W świetle powyższego służby przedsiębiorstwa zainteresowane realizacją konkretnego obiektu we wszystkich fazach realizacji umowy poczynając od przygotowania poprzez realizację, kończąc na odbiorze winny, podejmując określone działania mieć powyższe aspekty na uwadze, a uwagi tej zabrakło przy realizacji kotłowni osiedlowej na osiedlu Staszica, a mianowicie:

1. Zwłoka w wykonaniu elewacji istotnie była, ale zaistniała, z winy generalnego wykonawcy, który w opisanej sprawie był GKB ponieważ termin oddania obiektu został ustalony umownie w oparciu o dokumentację techniczną kotłowni, w której umownie ograniczone do 5 proc. wartości zamówionych robót.

W trakcie realizacji ilość ich była sukcesywnie zwiększana nawet wtedy, kiedy przystąpiłoby do wykonania elewacji. GPBP muszono zostało do przetrwania tych robót, lecz nie podjęło działań które zapobiegłyby płaceniu kar, t.j.:

1. Z chwila powzięcia wiadomości o zmianie zakresu rzeczowego w przedmiocie robót, należało niezwłocznie wystąpić o zmianę terminu umownego wykonania zadania.
2. Skoro nie skorzystaliśmy z tego prawa w trakcie realizacji, należało podnieść tę okoliczność przy

odbiorze, zamieszczając brak elewacji pod punktem „ustereki za przedmiot odbioru”, albo przynajmniej ustalić odpowiednio odległy termin jej usunięcia ze stosownym umotywowaniem.

3. Skoro i w tej fazie nie zabiegaliśmy swoimi interesami, byla możliwość już w trakcie procesu dostarczenia odpowiednich w tym względzie materiałów do zespołu obsługi prawnej, w celu podniesienia zarzutów przyczynienia się do zwłoki przez GKB uzyskując orzeczenie pomniejszające kwotę zasądzonych kar, lecz niestety z tej szansy nie skorzystano.

Dyskusja w trakcie rozprawy jaka podjęli uczestniczący w niej pracownicy naszego przedsiębiorstwa, zmierzająca do ustalenia przyczyn oddawania robót z wadami, wykażała, że zważywszy na okoliczności, które niejako determinują w poszczególnych fazach wykonania umowy powstawanie potencjalnych źródeł przyszłych wad sprowadzające się głównie do:

a. Nieprawidłowego przygotowania inwestycji przez inwestorów zmierzającego do wyrażenia zgody na sukcesywny spływ dokumentacji, który w praktyce sprowadza się do spływu fragmentarycznego przy którym jedna pozycja dokumentacji zamieszczona w załączniku spływu dokumentacji dostarczająca jest w kilkunastu a nawet kilkudziesięciu częściach. Stan taki uniemożliwia prawidłowe zabezpieczenie materiałów nadto w sposób istotny komplikuje stosunki z podwykonawcami.

b. Z wyżej podanego powodu zachodzi konieczność fragmentaryzacji przekazywania oraz przyjmowania frontu robót, a za tym nie jako z góry godzenie się na konieczność przerobek już wykonanych robót, przyjmowania dokumentacji, za mienniej oraz dezorganizacji harmogramu robót, a wyszkie to fakty są właśnie źródeł wad, niedoróbek, nieosiągnięcia zamierzonego efektu użytkowego za które to odpowiedzialność ponosi w konsekwencji generalny wykonawca.

c. Ograniczenie przez inwestorów limitów finansowych w za tym i kar kosztów rzeczowego przewidzianego na konkretny rok realizacji daje negatywne skutki w postaci: - konieczności zabezpieczenia przed niszczeniem już wykonanych robót, sprowadzonych materiałów, - maksymalnej koncentracji sił i środków w ostatnim roku realizacji, co automatycznie przesądza o technicznej niemożliwości wykonania robót o właściwej jakości zarówno w silech własnych jak i przez podwykonawców, za co ponosimy odpowiedzialność jako generalny wykonawca.

d. Niewłaściwe przygotowanie inwestycji jak i okoliczności podane w punktach b i c powodują konieczność przyjęcia do wykonania szeregu robót dodatkowych o znacznej wartości w fazie odbioru a nawet rozruchu.

Są to problemy trudne do rozwiązania, których negatywne skutki ponosimy my wszyscy, a które w pewnym miarce nie są zależne od działań naszych służb. Są bowiem środki prawne których zastosowanie w odpowiednim czasie i w odpowiednim sposób pozwoliłoby na uwolnienie się przynajmniej od finansowego odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy, lub też w drodze regresu do innych jednostek, t. j. podwykonawców lub dostawcy, umożliwiłoby wyrównanie bądź też pomniejszenie ponoszonych z tego tytułu strat.

Jest to problematyka zbyt obszerna na zbyt złożona żeby można ją przedstawić w jednym artykule. Zważywszy jednakże jej aktualność w działalności zarówno zakładów jak i poszczególnych działów zarządu przedsiębiorstwa, popularyzacja poruszonych zagadnień nastąpi w kolejnych publikacjach w ramach naszej gazety.



# Lżiałalność organizacyjna

w poprzednich latach stopniu do kierowania przez instancje działalności ideologicznej, propagandowej, pracą wewnątrz partyjną i metodami politycznego sterowania poszczególne dziedziny życia społecznego i gospodarczego w przedsiębiorstwie. Przedsięwzięcia te słyżby w parze z ogólnym trendem całej partii, a szczególnie do doskonałenia form i metod pracy partyjnej na każdym stanowisku pracy w każdym ogniewie gospodarki narodowej.

Przedstawiony powyżej system pracy statutowych ogniw Komitetu Zakładowego miał na celu zapewnienie między innymi większą prawidłowość i konkretność podejmowanych decyzji. Stwarzał on warunki aktywnej partyjnej, związkowej i gospodarczej pracy, w których każdy czuł się potrzebny. Najistotniejsze jednak było to, żeby człowiek aktywnie włączył się do pracy i POP był nie tylko oredównym kierem przyjętych założeń, ale również nosicielem aktywnego zaangażowania.

Aktyw ten dostarczał coraz lepiiej (mimo pewnych jeszcze niedociągnięć) różne problemy w swoim zakładzie, organizacji i środowisku, oraz śmiało mobilizował koleżanki do ich pozytywnego rozwiązywania. Natomiast — te osoby, które tego nie rozumiały musiały nas pożągnąć. Nasz kierunek działania doświłdł, że tylko intensywna praca jest szkoła charakterów, eliminująca tych, którzy nie „zapracowali” sobie na miano partyjnego aktywisty.

Służył temu również realnie wypracowany system okresowych rozmów, spotkań Egzekutywu KZ i sekretarzy KZ z aktywistami w miejscach ich pracy zawodowej, jak również system okresowych narad or-

ganizowanych na szczeblu przedsiębiorstwa.

W minionym okresie pracy naszego Komitetu Zakładowego, jego Egzekutywu oraz Komisji i Zespołów problemowych główną uwagę koncentrowaliśmy na doskonaleniu działalności inspirowalnej i umacnianiu funkcji kontrolnych instancji i organizacji partyjnych oraz na kształtowaniu poczucia coraz większej odpowiedzialności członków partii i kadry kierowniczej za realizację zadań wynikających z uchwały VI i VII Zjazdu Partii i bieżących postanowień Komitetu Centralnego, Wojewódzkiego i Miejskiego. W tym przede wszystkim w zakresie: realizacji zadań ekonomicznych — produkcyjnych i społecznych, podnoszeniu jakości i dyscyplinie pracy oraz eliminacji zjawisk rodzących różnego rodzaju niezadowolenia w naszym przedsiębiorstwie, choć osiągnięte w ubiegłym roku, a po części i bieżącym rezultaty świadczą, że zdecydowana większość naszych pracowników, w tym kadra inżyniersko — techniczna, pracuje ofiarnie, pokonując szereg trudności.

Konkretny wkład do pracy KSR wnoszą członkowie partii. Jednakże w niezadawalającym jeszcze stopniu oddziaływują oni na utrzymanie takiej aktywności w niektórych z zakładach. Szczególnie z niską oceną spotykają się referaty ekonomiczno-techniczne, a tym samym dyskusje. Dlatego Komitet Zakładowy winien jeszcze w większym stopniu sprawować poprzez POP, OOP i grupy partyjne pełną kontrolę nad realizacją uchwał i wniosków KSR we wszystkich ogniwach naszego przedsiębiorstwa.

Nie będzie to sprawa łatwa, przekonaliśmy się o tym, ale sesja KSR powinna być wydarzeniem, o którym mówi cała załoga od robotnika do dyrektora. Natomiast uchwały i postanowienia są doprowadzone do każdego ogniewa produkcyjnego oraz muszą być przedyskutowane przez wszystkich zainteresowanych, aby uzyskane efekty były rzeczywiste rezultatem pełnego wykonania tych uchwał. Dlatego zwiększyliśmy liczbę robotników, ludzi z wielkim poczuciem odpowiedzialności i w pełni świadomych swych obowiązków, zdolnych do wniosków i krytycznych ocen i analiz całego przedsiębiorstwa. Pracujemy ażeby i w zakładach KSR pracowały samodzielnie i prencypjalnie.

Jest więc wiele do zrobienia na tym oledunku. Naszym zdaniem zwiększony udział przedstawicieli załóg w konferencjach zakładów i przedsiębiorstwa pozwoli na przepływ informacji „z dołu do góry” i odwrotnie, a więc obie strony będą miały lepsze rozeznanie, a tym samym lepsze wyniki w realizacji za-

Taką również ocenę dało zebranie sprawozdawczo-wyborcze, które odbyło się we wrześniu br. Dlatego przyjęty program tej organizacji te ujemne strony pracy uwzględnili.

Bardzo wysoko należy ocenić pracę 40-osobowej grupy ORM, Towarzystwa ci wywiązują się dobrze z postawionych im zadań partyjnych. Ocena władz Miejskich i Wojewódzkich to potwierdza. Biorąc pod uwagę jej funkcje społeczno-wychowawcze, należy stwierdzić, że stan liczebny w poszczególnych zakładach jest wysoc niewystarczający. Koniekt Zakładowy zajmował się tą sprawą kilka razy, lecz zalecenia Egzekutywu nie daly zadawalającej poprawy.

Praca kół TPPR i KKŚ po rocznej pracy (od chwili powołania) należy do prawidłowo prowadzonych. Przykładem mogą być organizowane olimpiady czy wieczorki przyjaźni. Pracę tę utrudniają (jak i pozostałym organizacjom naszego przedsiębiorstwa) brak środków finansowych.

Do prawidłowej działalności zaliczo również reaktywowanie KTIR, który znajduje duże poparcie i zrozumienie ze strony dyrekcji i ZRP. On wpływa na jakościowy rozwój wynalazczości pracowniczej przynosząc znaczne materialne efekty go sponsorce i tworzy korzystny klimat społeczno-polityczny.

Nastąpiła mocna aktywizacja organizacji działających w ramach NOT. Ostatnio w związku z odej-

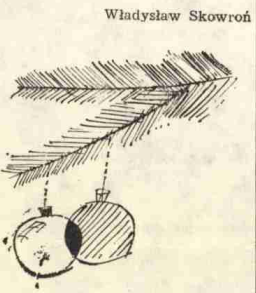
ściem wielu pracowników, organizacje te zmniejszyły swą przężność. Na leży dokonać uzupełnień w składach ich zarządów i przystąpić do dalszej przężnej działalności.

W I półroczu br. powołano dwie nowe organizacje — tj. Ligę Kobiet i LOK. Do pracy w ich szeregach skierowano towarzyszy z szeregu ciałgo aktywu KZ.

Komitet Zakładowy wyraża przekonanie, że przy dalszym konkretnym zainteresowaniu dyrekcji, instancji partyjnej tymi sprawami i przy ich aktywnym poparciu przez władze partyjne, można na tym od cinku zrobić jeszcze więcej, bowiem praktyka wykazała słusność przyjętej w tym zakresie polityki. Zagadnienia powyższe muszą się znajdować w centrum uwagi przyszłego KZ.

Na zakończenie trzeba stwierdzić, że pewnym mankamentem w pracy KZ z aktywnym wybieraniem, a szczególnie z aktywnym partyjnym były idealne. Właśnie konferencja sprawozdawczo-wyborcza wy tyczyła zadania dla nowych władz naszej zakładowej organizacji partyjnej i w tej dziedzinie.

Zbigniew Frydel



# Szkolenie

W okresie kadencji szczególną uwagę Komitet Zakładowy przywiązywał do działalności ideowo-szkoleniowej. Ogromnym wysiłkiem osiągnięty został wyższy poziom pracy szkoleniowej. Instancje nasze i organizacje partyjne poczyniły dalsze postępy w zakresie integracji tematyki szkolenia z aktualnie rozwiązywanymi przez partię problemami. Podniesiona została ranga szkolenia partyjnego w całokształcie pracy ideologicznej wewnątrz partii.

Nasza organizacja partyjna realizuje wszystkie formy i kierunki działalności szkoleniowej. Sieć szkolenia jest naliczyce rozbudowana, mówią o tym okresowe oceny KZ, a także Komitetu Miejskiego. Odpowiada ona bowiem wymaganiom i potrzebom naszej zakładowej pracy partyjnej.

W różnych formach szkolenia uczestniczyło 612 członków i kandydatów partii oraz 140 bezpartyjnych i członków ZSMP. Stosowane metody i formy poprawiły rytmikę i częstotliwość zajęć.

Istotny postęp w szkoleniu podstawowym przeznaczonym dla kandydatów partii polegał na usprawnieniu jego form. Metody te przyjęły inne organizacje w mieście, a nawet w województwie.

Końcowe rozmowy przeprowadzone z kandydatami wykazały wzrost poziomu przyswojonej przez nich wiedzy z zakresu marksizmu-leninizmu i polityki partii. Najbardziej masową formą podnoszenia wiedzy politycznej członków partii jest szkolenie na poziomie średnim, prowadzone w 5 zespołach problemowych lub grupach samokształceniowych.

Pomimo niewątpliwych osiągnięć w rozwoju tej formy szkolenia występują nadal wielkie braki. W nie-

których POP i OOP ma ona jeszcze charakter schematyczny, szablonowy i werbalny, np. w „Sillonie” czy też dawnym ZUSTIM-ie. Część ograniczono się do wykładania wykładu, bez pogłębionej dyskusji. Wykładowcy nie zawsze potrafią wiazać problematykę zajęć z aktualnymi zadaniami partii i naszego przedsiębiorstwa oraz nurtującymi ich środowisko problemami. W argumentacji za mało sięga się do historii i znaczących faktów z dziejów zakładu i jego codziennego życia. Wpływa to ujemnie na zainteresowanie i aktywność uczestników szkolenia. W rezultacie występuje znaczne zróżnicowanie wiedzy politycznej wśród towarzyszy naszej organizacji, stąd różny postawy i stosunek do pracy i mienia.

Niezależnie od powyższych form w przedsiębiorstwie prowadzi się powszechny system edukacji ekonomicznej. Szkolenie to zaznajamia słuchaczy z podstawowymi problemami ekonomicznymi, przyczynia się do podniesienia ich aktywności społecznej i zawodowej. W roku szkoleniowym 1979/80 szczególny nacisk w tym szkoleniu będziemy kładli na udział majstrów i brygadistów.

Powołaliśmy do życia i umocniliśmy pracę zespołów lektorskich. Obecnie przy Komitecie Zakładowym skupionych jest 25 lektorów. Instancja nasza, stając się do prowadzenia systematycznej weryfikacji składu osobowego zespołów lektorskich. W ciągu dwóch lat wyłożyli oni 180 odczytów i informacji, koncentrując się na popularyzacji i wyjaśnianiu polityki partii oraz aktualnych zadań społeczno-gospodarczych i ideologicznych. Nasz ośrodek propagandy partyjnej pod kier. tow. St. Milucuszka coraz lepiej koordynuje tę działalność, jak również działalność odczytową organizacji społecznych oraz świadczy pomoc w przygotowywaniu prelegentów i agitatorów.

O poziomie szkolenia partyjnego, ekonomicznego, przekazywanych treściach i interpretacji zjawisk decyduje poziom wykładawczy, lektorów i całej kadry współpracowników, których na terenie naszego przedsiębiorstwa mamy dużo. Jest to aktywność o wysokich walorach ideowych, rozumiejących i umiejętnościach dydaktycznych, zaangażowanych w realizację programu VII Zjazdu, programu regionu i przedsiębiorstwa.

Jego dobór i dalsze doskonalenie jest przedmiotem stałego zainteresowania naszej instancji. Istotną pomoc dla lektorów i wykładawców stanowią okresowe informacje kie-

ciąg dalszy na str. 7

# Sterowanie samorządem robotniczym oraz organizacjami społecznymi i technicznymi

Rozwój demokracji socjalistycznej jest ściśle związany z działalnością samorządu robotniczego, ze stałym rosnącym udziałem załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Wytężone Biuro Polityczne KC i Krajowej rady przedstawicieli samorządu robotniczego na temat kierunku rozwoju samorządu robotniczego kładą szczególny nacisk na rozwój aktywności załóg, wzrost poczucia odpowiedzialności za losy zakładu i całej gospodarki, na doskonalenie metod zwiększania efektywności gospodarowania.

Nasz Komitet Zakładowy te kierunki działania szczególnie nakierował przez rozwój współzawodnictwa pracy, ruchu racjonalizacji i wynalazczości, popularyzacji ludzi dobrej roboty.

Komitet Zakładowy i jego kierownictwo uważa, że współzawodnictwo w zarządzaniu przedsiębiorstwem jest rzeczą w budownictwie socjalistycznym najważniejszą. Dlatego w naszym przedsiębiorstwie, jak w całym kraju, został on podniesiony do rangi najwyższej.

Uważamy, że im wyższy jest współdziałanie w zarządzaniu, tym wyższy jest rozwój aktywności produkcyjnej i społecznej, zaangażowania i współodpowiedzialności załóg za przebieg i realizację wspólnie przyjętych decyzji. Mają one również wpływ na jakość pracy, a dowodem

takiego stwierdzenia są załogi w Zakładzie nr 3 (Bacznia) nr 6 w Kostrzynie i w I kwartale br., nr 4 Świebodzin.

Przebieg prac związanych z przygotowaniem i przeprowadzeniem KSR w przedsiębiorstwie każdorazowo był analizowany przez Egzekutyw Komitetu Zakładowego. POP i OOP często poprzedzały sesje KSR swoimi zebraniem a Prezydium KSR w przedsiębiorstwie szczegółowo omówiło wnioski i uwagi oraz materiały z Zarządu Przedsiębiorstwa. Tak więc samorząd robotniczy w naszym przedsiębiorstwie i zakładach ma od dawna ugruntowaną pozycję.

Nasza organizacja partyjna już wcześniej dostrzegła w nim sojusznika w rozwiązywaniu zagadnień wyłaniających się w toku realizacji stawianych przedsiębiorstwu zadań. Samorząd wykorzystuje w pełni swe uprawnienia stanowiące i kontrolno-nadzorcze ze świadomością, że współdziałanie związane jest z współodpowiedzialnością za skutki podejmowanych decyzji.

W swej pracy Komitet Zakładowy szczególnie uwagę zwraca na kształtowanie poglądu, że rola robotnika, technika i inżyniera polegać ma nie tylko na pełnieniu polewionej mu funkcji, lecz, także na twórczej pracy, że w wymaganą sta wiane wkalkulować należy jego twórcze myślenie i tego efekty.



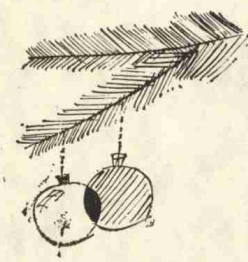
# Szkolenie

(cd. ze str. 6)

rownictwa instytucji i przedsiębiorstwa. Stanowczo za mało jest informacji ze strony kierownictwa — dyrektorów zakładów na zebraniach POP i Egzekutywach. Informacje te zapewniają jednolitą interpretację i argumentację w realizacji zadań ekonomiczno-technicznych w naszym przedsiębiorstwie.

W tej trudnej pracy wzrasta rola nowoczesnej bazy technicznej i nowoczesnych metod nauczania. W okresie ostatnich 2 lat mimo ogromnych starań nie udało się Komitetowi Zakładowemu wywalczyć choć by najmniejszego pomieszczenia dla pracy ośrodka partyjnego. Przecież był ogólny chaos w polityce po mieszczeniu, ich posiadaniu, a szczególnie w dyscyplinie realizacji zadań rzeczowych. Sama siedziba Komitetu jest w opłakanym stanie od roku czasu, a uchwały Konferencji Zakładowych, Egzekutyw i Władz

Miejskich nie odnosiły skutków. W dniu Konferencji z ogromną satysfakcją w godzinach rannych odebraliśmy przekazane klucze do przyszłego Zakładowego Ośrodka



Propagandy i Informacji przy KZ. Jest to najlepszy wyraz uznania dla pracy naszego Komitetu.

Franciszek Gospodarczyk

## II. Zadania w dziedzinie rozwoju warunków socjalno-bytowych

1. Dyrekcja GPBP winna dążyć do zagwarantowania pracownikom stałego funkcjonowania zapleczy i środków komunikacji.

2. W celu doskonalenia pracy administracji, Dyrekcja GPBP winna przynajmniej dwa razy w roku przeprowadzić analizę skarg i wniosków pracowników i na tej podstawie układać pracę pionów i zakładów.

3. Wszystkie zakłady winny okresowo dokonywać oceny dotychczasowej realizacji programów poprawy warunków socjalno-bytowych załóg i stanu bhp.

4. Egzekutywa KZ i POP wraz z ZRZ i RZ winny przynajmniej raz w roku dokonać oceny realizacji zadań w zakresie ochrony zdrowia pracowników i pracy służby zdrowia.

5. Dyrekcja Przedsiębiorstwa po dejmie energiczne działania zmierzające do budowy przedszkola wskazanego przez Uchwałę Komitetu Miejskiego w Gorzowie (z dn. 17 sierpnia 1979 r. p. 2).

6. Komitet Zakładowy przynajmniej raz w roku wysłucha Raportu Dyrekcji i Związkowej Rady Przedsiębiorstwa w sprawie warunków socjalno-bytowych i bhp.

## III. Zadania działalności społeczno-politycznej oraz ideowo-wychowawczej.

1. W dalszym ciągu KZ wzmacniać będzie funkcjonowanie samorządu i jego współdziałania z administracją. Służbę temu będzie aktywny udział członków partii i zespołów problemowych, które nadal będą inicjować różne formy pracy społecznie użytecznych.

2. Zgodnie z przyjętym długofalowym programem pracy z młodzieżą należy zwiększyć jej udział we władzach związkowych i innych organizacjach społecznych. Doskonałym proces adaptacji zawodowej w zakładach, a młodzieży pracującej umożliwić dalsze kształcenie.

3. KZ winien w dalszym ciągu in spirować i koordynować działalność organizacji społecznych i młodzieżowych oraz związkowych w celu aktywizowania załóg przedsiębiorstwa do realizacji zadań ogólnospół-

ecznych włączając do tej działalności Koło ZSMP i Ligę Kobiet.

4. W działalności społeczno-gospodarczej i ideowo-wychowawczej ważną rolę spełnia sprawnie działający system informacji, a szczególnie wchodząca w jego skład gazeta zakładowa. Usprawniając system informacji należy zatem dążyć do stworzenia dwutygodnika poprzez zapewnienie odpowiedniej ilości etatów dla dziennikarzy i pracowników technicznych, zapewnienie dla redakcji odpowiedniego lokalu wraz z niezbędnym wyposażeniem.

Mając na uwadze nadrzędną potrzebę ściślejszej niż dotychczas integracji środowiska budowlanego w Gorzowie, KZ i Dyrekcja GPBP będą dążyć do stworzenia gazety międzyzakładowej wydawanej wspólnie z Gorzowskim Kombinate Budowlanym.

## IV. Zadania w dziedzinie działalności wewnątrzpartyjnej.

1. Za główne ogniwo działania, realizacji polityki partii uważamy podstawowe i oddziałowe organizacje partyjne. Praca POP i OOP winna służyć wyrabianiu aktywności swych członków.

Należy nadal doskonalić rolę zebrania partyjnych, szukać własnych skutecznych metod i środków działania POP i OOP zapewniających realizację programu.

2. Należy w dalszym ciągu rozwijać i ulepszać pracę grup partyjnych. POP winna służyć im wskazówkami natury merytorycznej i in strukturalno-szkoleniowej. Grupy partyjne winny nadal pobudzać aktywność zawodową wśród załóg robotniczych oraz kształtować właściwą podstawę moralną członków partii.

3. Należy w dalszym ciągu doskonalić styl i metody pracy KZ, przede wszystkim poprzez poprawę programowania i organizowania pracy a szczególną uwagę należy zwrócić na kontakty sekretarzy oraz członków egzekutyw z organizacjami w poszczególnych zakładach.

4. Koncentrować działalność z członkami i kandydatami partii na pełnej realizacji zadań statutowych, a szczególnie w podnoszeniu na wyższy poziom pracy ideowo-wychowawczej i pełnego zaangażowania w realizację zadań społeczno-gospodarczych.

5. ZOPIJ wykorzysta i POP wykorzystają w pełni szkolenia partyjne i działalność odczytowo-informacyjną do upowszechniania praktyki

partii. W szkoleniu szerzej stosować środki audiowizualne i podręczniki, w które zostanie wyposażony ośrodek propagandy i informacji przez Dyrekcję Przedsiębiorstwa.

6. Należy nadal organizować systematyczne szkolenie sekretarzy organizacji partyjnych oraz aktyw i kadry zarządu przedsiębiorstwa i zakładów.

7. Doskonalić roboczy system zebrania i posiedzeń KZ POP i OOP polegający na rzetelnej ocenie realizacji zadań.

8. Egzekutywa KZ podejmie główne tematy gospodarcze, zawarte w wytycznych na VIII Zjazd PZPR i programie zadań na następną pięciolatkę, a ponadto szerzej podejmować będzie tematykę pracy wewnątrzpartyjnej.

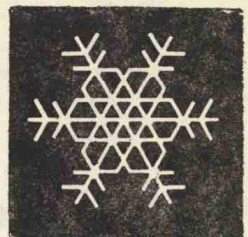
Egzekutywa KZ winna rozwijać sprawdzone formy bezpośrednich kontaktów z POP, członkami partii i bezpartyjnymi w poszczególnych zakładach celem mobilizacji do realizacji tych zadań.

9. W działalności partyjnej KZ i wszystkie POP — OOP winny czuwać nad stałym systematycznym rozwojem liczebności organizacji partyjnych, upatrując nowych kandydatów głównie w środowisku robotniczym i wśród organizacji młodzieżowych.

Nadal koncentrować działania nad właściwym wzmacnianiem sił partii w zakładach. Wykorzystać przyjąty formę pracy z bezpartyjnym aktywnym i zlecenie zadań partyjnych oraz rzetelnego i systematycznego rozliczania z nich wszystkich członków.

10. Egzekutywa KZ dokona oceny realizacji wniosków i postulatów z kampanii wyborczej oraz niniejszego programu.

## VII ZAKŁADOWA KONFERENCJA SPRAWODAWCZO - WYBORCZA W GPBP



łem na łóżku. Byłem skacowany po rannym pić.

— Mam pociąg za dwie godziny — powiedziała — albo po północy. Co u ciebie stycha? Nie widzę żebyś się cieszył.

— Nie mam czym. Jesteś mężatka, ja niedługo się żenię — powiedziałem, chociaż to była nieprawda.

— Było, skończyło się.

— Gorąco tutaj.

Agnieszka zaczęła się rozbierać ze bardzo zimno. Zaczęłam drzeć.

— O! zimno ci. Napijemy się to rozgrzeje.

— Mam kaca. Nie chcę pić. Nie mogę patrzeć na alkohol.

— Nie to nic. Ja się napiję przedmiej zmęczenie. Musiałam w czas wyjechać, a do późna zbierałam pomidory, żeby stary mógł wywieźć do miasta. Teraz jak kupi Tarpana nie musimy sprzedawać po średnikom.

— Masz torbę to się ciesz. Po co

(Cd. na stronie 8)

WIMBP

GORZÓW WLKP.

# Program działania zakładowej organizacji partyjnej

VII Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza Komitetu Zakładowego PZPR w Gorzowskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego w Gorzowie stwierdza, że założone programowe, podjęte w październiku 1977 roku zostało wykonane. Uzyskaliśmy dalsze przyspieszenie tempa rozwoju społeczno-gospodarczego. Wykryształowała się działalność Komitetu Zakładowego w nowym układzie zarządzania i w obliczu innych zadań organizacyjnych.

Bieżąca kadencja Komitetu Zakładowego winna służyć do wypracowywania najskuteczniejszych form działania, winna utrzymywać wysoką dynamikę produkcyjną, doskonaląc w dalszym ciągu organizacyjne współdziałanie wszystkich ogniw partyjnych, umacniać wpływ POP we wszystkich zakładach.

Ujawnione w czasie kampanii sprawozdawczo-wyborczej w naszej zakładowej organizacji partyjnej niedomaganie pozwalają stwierdzić, iż istnieją niezbędne warunki do realizacji zadań w zwiększaniu wydajności pracy, jakości i nowoczesności produkcji.

Zwiększenie efektywności działalności tkwi w organizacji, aktywności i zaangażowaniu ideowym członków i kandydatów partii.

Wiele uwagi w bieżącej pracy na sza organizacja partyjna poświęci podniesieniu dyscypliny, jakości produkcji, podnoszeniu wiedzy politycznej, zawodowej i ogólnej.

Aby zadania te zrealizować VII Konferencja Sprawozdawczo-Wyborcza postanawia:

## I. Zadania w dziedzinie ekonomiczno-technicznej.

1. Wszystkimi dostępnymi środkami stworzyć warunki do realizacji zadań techniczno-rzeczowych. Utrzymać wysokie tempo rozwoju i zabezpieczyć rytmiczną realizację bieżących zadań planowych w latach 1980/1981.

2. Wzrost wydajności pracy użytkownik winni przede wszystkim za pośrednictwem wzrostu postępu technicznego, organizacyjnego, wzrostu kwalifikacji pracowników, zmianom w strukturze produkcji sprzyjającej obniżce kosztów.

3. Jednym z zasadniczych kierunków partyjnego działania winno być wytwarzanie właściwego klimatu politycznego zmierzającego do racjonalnego gospodarowania surowcami.

Należy przywrócić się bliżej ponownemu narastaniu zasobów magazynowych.

4. POP winny w swoich zakładach zająć się problemem wykorzystania czasu pracy, przyczynami absencji. Należy tak kształtować świadomość społeczną, aby wszyscy mieli jednakowy udział w pomnażaniu wartości produkcyjnych zakładu.

5. Dyrekcja Przedsiębiorstwa i Zakładów w celu lepszego wykorzystania zasobów ludzkich winny dążyć do koncentrowania działalności administracyjnych i służb pracowni- czych.

6. W realizacji zadań rzeczowych należy w dalszym ciągu skierować zainteresowania na skracanie terminów oddawania realizowanych obie- ktyw.

## Elżbieta Zdzitowiecka

# Romans od Polic do Tarnowa

(Cd. opowiadania z nr 19/20)

Halina sprawdziła czy wszyscy pacjenci śpią. Staremu Kuśniewskiemu dała jeszcze jedną tabletkę nasenną. Pracuje już trzeci miesiąc i na szczęście na jej dyżurze nie było przyjęcia pacjenta w stanie psychozy alkoholowej. Zna ją tylko z teorii i z opowiadań koleżanek. Mariola to nawet była przez dwa lata na rencie jak ją pacjent potrzebował. Jednak wróciła do „psychiatrowa” chociaż w Gorzowie jest wiele miejsc pracy dla pielęgniarek. Mówi, że psychicznie chorych boi się, ale tak to tacy ją interesują.

Mamuska na mój przyjazd robi bliń, a święta będzie kutia. Roz popołudniówkę z obywatel od schyłania krzyżem przy wykopkach. Na oddziale spokój. Codzienna harówka. Dziełka znów trzeba było widać. Ten z szesnastki powiedział jed- no słowo po trzech miesiącach milczenia — „kurwa mac”. Temu z

marzyła się na dobre Halinka i zderzenia na fotelu. Wróciła na piętki trzeba się znów posarad o farby. Poeta jest rozkosznie wesoly! A Jacek Gućwa bez przerwy za mną lazi.

— Kiedy siostrzyczka będzie miała czas. Chcę opowiedzieć o Agnieszce. Kumpie na budowie mówili, że to zwykła kurwa. Może pani pomo- że mi to zrozumieć.

— Dlatego pan się rozpił? — Nie jestem alkoholikiem. Nie odczuwam potrzeby picia alkoholu.

— Przeszarżem. Stereotyp myślenia. Zaszereżowała go jako alkoholi- ka. Według przestroż mammy stara- la się go unikać lecz z drugiej stro- ny interesował ją jako pacjent, któ- remu może pomóc słuchając go. Tak ją uczył w szkole. Gdzie ty znalazł czas dla niego? Oddziałowa i tak powiedziała, że za dużo czasu poświęcam pacjentom, a strzykawki do sterylizacji zawinęłam mokre.

Nie była to prawda, ale nie umia- lam im tego wytłumaczyć.

Jacek Gućwa przyszedł do dyżur- ka gdy została sama na oddziale cze- kając na spóźniającą się koleżankę z nocnej zmiany.

— Mówiłem, że nie odczuwam potrzeby alkoholu, ale gdy widzia- łem jak pilyście tę pepsi i krzywiły się zrozumiałem czego mi tutaj bra- kuje. Brakuje mi pracy i wódki. Nie wiem co z sobą zrobić.

— Przecież robił pan prace intro- ligatorskie i nieźle szło.

— To mów... Przeszarżam to nie- to.

— Niech pan opowiada o Agniesz- ce. Może nie będę się nudzić czeka- jąc na Grażynę.

— Pani mi się podoba. Ciągłe myś- łę o Pani.

— Miałoby być o Agnieszce.

— Ona jest kurwa. Sprzedała się za pieniądze.

— A co panu powiedziała gdy przyjechała do Polic?

— Nie wiem, nie pamiętam.

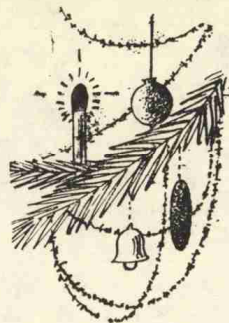
— Pan pił na umór, czy tylko dla humoru?

— To zależało od okoliczności, ale o to pytał mnie lekarz.

— Wódka pozwalała zapomnieć o zdradzie.

— Co pani tak przypięła się tej wódki. Nie widzi pani we mnie cie- piącego człowieka?

— Pan się zgrywał!



(C.d. ze strony 7)

tu przysłała? Po co kupiłaś moich kumpli?

— Żeby napić się z tobą wina.

— Ale ja nie chcę. Rzygać mi się chce.

— Wyrzycąj się. To najlepsze na zatrucie alkoholem. Włożyła mi upiększone ręce do gardła i zwymiotowałam.

— Ja już pójdę. Po co ja pani opowiadam. Pani nie zna jeszcze życia. Pani taka młoda, wrażliwa.

— Niech pan mówi. Jestem bardzo zmęczona po dwóch dyżurach, a tyle mam jeszcze roboty.

— Zrobię pani kawy.

— To powiniennem zrobić, ale nie zrobiłem i do dzisiaj nie wiem dlaczego. Podszedł do nas ten kawaler u którego robiłem parkiet. Powiedział, że skończył służbę i zaczął się zająć do Agnieszki, ale ona nie reagowała i zmieniliśmy lokal. Była to podła knajpa i szybko wyszliśmy. Ona zalała hotel w Szczecinie — nie wiem jakim sposobem. Odprowadziłem ją do pokoju i stało się, zycie, takie baby.

— Nie wszystkie.

— Wiem, pani jest inna. Przy pa

— Oddała się?

— Tak, nie, nie mówmy o tym.

— Co było dalej?

— O już salowa przysła. Zaraz

— O już salowa przysła. Zaraz

— O już salowa przysła. Zaraz

— To niech pan powie.

— Ma dziecko.

— Pana?

— Nie wiem.

— Jak to?

— Kelner mówił, że z nią spał,

— Przecież tylko pan ją odprowa

— Tak, ale co tydzień przyjeżdża

— Mężowi mówiła, że drożej tutaj

— Sprzedała, a w rzeczywistości handlo

— Wała dolarami i wszystkim innym

— Co kupiła od marynarzy i z tego

— Miała zysk. Aż wreszcie skończyły

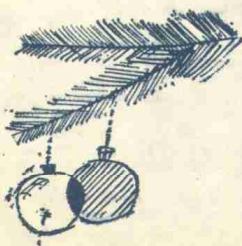
— Pomidory?

— Tak. Jeszcze raz dziękuję za

— Opiekę. Może kiedyś spotkamy się?

## Romans od Polic do Tarnowa

— Bardzo proszę. Kawa zrobiona przez pacjenta ożywiła Halinkę. Z ciekawością słuchała jego przeżyć.



Nie chciałem siedzieć z nią sam na sam w pokoju. Poszliśmy do knajpy, gdzie spotkałem swoich kumpli, u których na stole stało kilka butelek po wódce. Najpierw pał Grzegorz. Potem wyprowadził Jakuba, a Stefan chwycił się przed do naszego stolika, i po piątku bełkoząc mówił:

— Pani to ma wspaniałego narzeczonego. Haru! jak dziki osioł. Rzadko z nami idzie na wódkę. Jak nie magister go zaangażuje to kelner do wykładania parkietów w swoich domkach jednorodzinnych. O, u tego tam, też wykładał.

— Stefan idź się przespać — mówię do niego, gdy zaczął usypiać przy naszym stoliku. Znajomy kelner go wyprowadził. Jacek Gućwa milczał. Halinka była ciekawa, co takiego Agnieszka powiedziała Jacekowi. Jak usprawiedliwiała swoje za mąż pójście. O! jak by mama nie zmusiła do żenienia się z pieniędzmi. Woli być biedna ale samodzielną. Tamta ma koźuch, a ona nawet porządne pałta na zimę... Już trzeci raz wujek pałta nie przerobi. Mu si kupić nowe. Żeby dało się teże koładki i kwitki sprzedać to dołożyłaby i byłoby ładne pałto. To koło okrągłaka podobają się jej, ale kosztowało tyle co jej półtora pensji. Mama obiecała dołożyć. Dzisiaj zarabiała za nadgodziny. Grażyna pewnie dostała znowu atak kolki nerkowej. Jacek milczy. Chrząknęła.

— O czym to ja mówię?

— Że Stefana znajomy kelner wyprosił. Kawy i lody były wspaniałe. — Agnieszka wydawała mi się sympatyczna, chociaż zawsze myślałem o niej z nienawiścią.

— Jaku rzuć Staśka, zostaną z tobą — mówiła.

— Zglupiałaś?

— Masz rację, on by wiedział, gdzie mnie szukać. Zawsze mówię, że ty byś inaczej się ubrała. Wszystko mnie w nim drażni. Chcę mieć twoje dziecko. Dwa razy z nim zachodziłam i usuwałam, bo mówi że najpierw musimy się dorobić, a potem dziecko. Nie wiem czego jeszcze mamy się dorabiać? Powiedziałam, że trzecie nie usunie i już pół roku ze sobą śpiemy. Dłużej nie wytrzymam, chcę mieć dziecko.

— To jestem ci potrzebny jako byk rozpłodowy? Dziękuję nie ze mną takie sztuczki. Zapłać pierwsze mu lepszem przystojniakowi. Masz przecież pieniądze. Nawet za darmo na... mnie nie wciągniesz. O bardzo panią przepaszam. Zdenerwowałem się na wspomnienie. Takie ni nawet wstydzę się jak mi się wymknę jakieś nienieurowane słowo. Ale pani wie jak budowlani rozmawiają.

— Niech pan mówi dalej. Wyszedł pan z restauracji?

— mnie pani wysłuchała. Przyjemnie pani śniw.

Halinka długo nie mogła usnąć w pokoiku służbowym. Koleżanki niby szepetem rozmawiały o swoich chłopakach, o pracy na oddziale, a wyobraźnia Halinki pracowała na zwiększonych obrotach. Nawet zaczęła marzyć o fasonie swojej ślubnej sukienki. Na białej długiej sukni białe różyczki w dole sukni, a nie kostium i kapelusze. Grażyna w ciąży będzie brała ślub, więc chyba musi być tak ubrana. Jedenasta godzina, a o 13-tej musi wstać na popołudniówkę. Podniecam się tylko marzeniami i nie śpię. Zapadła w mocny sen. Gdy obudziły się koleżanki nie czuła już zmęczenia. Przypadła się na tym, że coraz mniej aniżył o Andrzeju odkał Jacek Gućwa jest na oddziale. Razem z nim jest zła na Agnieszka. Mama mówi że wszystkimu zlemu na świecie winni są mężczyźni bo piją wódkę. Tata przecież nigdy nie pił. W delirium nie zapada się przecież po pierwszy wielkim ochłaju. Pił przecież codziennie nie lub prawie codziennie — po fuchach, to wszystko tłumaczy. Nie zwracając nim głowy dziewczynco.

Halinka znowu znalazła się na oddziale.

— Dzień dobry siostró. Jak się spało? Jak to dobrze, że siostra znowu jest na oddziale. Jakby słońce zaświeciło za tymi kratami — mówi pacjent nazwany poeta, bo każde jego zdanie kończone jest przenośnią.

Halinka przytapała zle spojrzenie Jacka na poeję. A może jej się tyłko wydawało. Słotał machinalne łóżko — rozmyślała. Dlaczego ja wierzę Jackowi? Dlaczego Agnieszka wydaje mi się bardzo złym czło-wiekiem? Nie ma przecież ludzi aż woleknie zych. Muszę zrozumieć Agnieszka, żeby wyznać Jacka z ma jaków. Może one kiedyś — jak ja teraz — marzyła by chodzić modnie ubrana? Może była zbyt posłuszna rodzicom? Co było w hotelu? Kochali się? Zbyt inylmne żeby mógł mi o tym opowiedzieć. Od czego jednak jest moja wyobraźnia?

Ledwo wyrwała się starej pacjentce, która zaczęła ją całować, szepcząc lubieżne słowa. Nie ona jedna padła ofiarą 70-letniej panienki.

No tak, grzebię się z łóżkami a jeszcze leki nie rozdane — uprzytomniła sobie swój błąd.

Przez tydzień Jacek nie zamienił z nią słowa. Dużo spał. Nastąpiło chyba odprężenie psychiczne. Uniikał jej, jakby wstydział się tego co kiedyś mówił.

W odwiedzin przyjechała do niego matka i parę jeszcze osób. Na oddział wrócił późnym wieczorem z bukietem 21 róż. Tyle róż ile ona ma lat. Dał jej słowami podziękowania za opiekę.

— Pojutrze wychodzę.

— Już pan się dobrze czuje?

— Dobrze. Chociaż...

— ... Cieszę się.

— Dziękuję.

— Powodzenia.

— Dziękuję siostró Halinko. Proszę o mnie czasami pomyśleć. Przy najmniej dopóki róż nie zwiedną.

— Myślę, że zrozumiałam Agnieszka. Nie jest taka zła jaką mi pan ją przedstawił. Jest zmienna jak każda kobieta. Raz najważniejsze dla niej pieniądze, raz prestiż, raz miłość a teraz dziecko.

— To w tej chwili nie ma znaczenia. Nie powiedziałem pani jak skończył się mój niefortunny romans.

— Dobrze że odchodzi i nie chce podtrzymywać znajomości. To chłopak nie dla mnie. Alkoholik. Ma dziecko. Co by mama na to powiedziała? Andrzejowi nie odpisałam na jego koleżeńskich list.

Dalej normalna praca: psychozy schizofrenie, zaostrzone nerwice. Pacjenci przychodzą, odchodzą i leżą tutaj od lat a Halinka rozmyśla o Jacku. Andrzejowi nie odpisała. Straciła zainteresowanie do poprawnej ale nieciekawej znajomości z lat wczesnomłodzieńczych. Nie śmiałyby już mu napisać o swoich rozmyślniach o życiu, o chorych.

Halinka była jedynaczką. Urodziła się w piętnastym roku małżeństwa swoich rodziców. Od razu była wychowywana na księżniczkę, chociaż możliwości finansowe rodziców były kruche. Szerokie rodziców, że ona to rozumiała i nie żądała zbyt wiele, a nawet starała się w miarę swoich możliwości im pomagać. Nie żądali pomocy w polu, ale wiedziała że najdrobniejsza pomoc będzie sowiec wynagrodzona.

Halinka kupiła wreszcie pałto. Nie to które sobie wymarzyła. Tańsze, żeby starczyło na czapkę i na buty.

Pewnego dnia po powrocie z rannej zmiany zastała leżącego na jej łóżku Jacka. (Jak się tutaj dostał to jego chwilowa tajemnica):

— Jacek co tutaj robisz? Jacek spał usiadła i rozmyślała. Obie koleżanki na popołudniówkach. Może o rzeźwieje i sam wstanie? Zamknęła pokój. Zostawiła kartkę „Zaraz wracam — Halinka” i poszła po zakupy.

Z doświadczeń koleżanek wiedziała, że najlepsze na kaca to polipory na „C” i mocna herbata i dużo płynów i oczywiście odpasanie. Poszła na oddział. Wzięła polipory, witałm i na wszelki wypadek relanium i strzykawki. Kupiła kawę, gdyby ją wolał od herbaty i słoik bigosu.

— Jacek wstań!

— O Jezu, głowa mi pęka! Gdzie ja jestem?

— U mnie, w hotelu pielęgnarskim. Nie wiem jak tutaj się dostałeś? Masz dowód, czy zostawiłeś na portierni?

— Zobacz w marynarce. W marynarce znalazła 600 zł i fotografie bobasa.

— To twój syn?

— Podobny?

— Nie wiem. Zrobić ci kawy, czy herbaty? Chcesz jeść? Mam bigos.

— Dlaczego nie robisz awantury? Nie wołasz pogotowia?

— Jak się tutaj znalazłeś?

— Nie wiem. Gdy jeździłem do Tarnowa, zawsze tutaj przychodziłem, stałem pod hotelem, pytałem się o siebie.

— Nikt mi nie mówił.

(C.d. nastąpi)



## Fotoreportaż (VII Konferencja Sprawozdawczo-wyborcza PZPR)



Legitymacje kandydackie PZPR wręcza I sekretarz KW PZPR — Ryszard Łabus



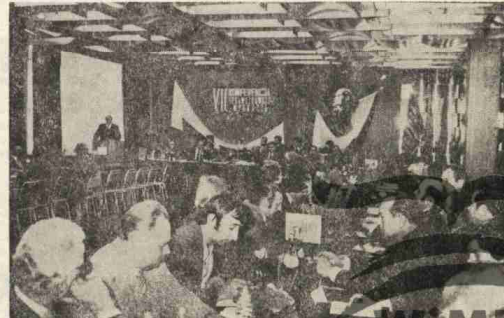
Prezydium konferencji



Sprawozdanie z działalności partii w przedsiębiorstwie odczytał I sekretarz KZ PZPR Zbigniew Frydel



Głosowanie



Ogólny widok sali obrad

# SONDA

## ☆ Jak mija rok 1979? ☆ Czego spodziewać się w roku 1980?



**JOZEF PIELSZCZAK**  
Inżynier:

— zastępa dyrektora do spraw techniczno-ekonomicznych w Zakładzie nr 1:  
— Czuję się jak sportowiec biegnący po trudnej i wyboistej trasie — zawsze coś na nas spadało niespodziewanego. Wszystko za mgłą, meta daleko, ale dopinguje się na wiarę że dobiegniemy do mety i ten plan za rok 1979 Zakład nr 1 powinien wykonać! Dużo zadyszk, wielki wysiłek, szukanie wszelkich rezerw — mobilizacja całej załogi bo nadzieja dobiegnięcia do mety rysowała się realnie. No i dzięki pomysłowości i wielkiemu wysiłkowi dobiegliśmy na czas.  
— Czego się pan spodziewa w roku 1980?  
— „Przeziąknę” dogłębniej spe cyfikę mego zakładu, co mi pomoże podejmować bardziej trafne decyzje. Ze kupię sobie jakieś ładne meble i ten plan za rok 1979 Zakład nr 1 w bliższym terminie schody łączące ulicę Matejki z ulicą Aleksandra Fredry na Osiedlu Staszica. To zaoszczędzi kilku tysiącom ludzi wiele cennego czasu.



**JOZEF ZIELONKA**  
mistrz zbrojarni:

— A właśnie w tym roku byłem dwa razy w szpitalu na korzonki nerwowe. Dostałem od naszego zakładu dawno wytkniętą mieszkanie przy ulicy Kosciuszki. Było pięknie zaprojektowane. Zaadaptowałem je sobie na ładniejsze i bardziej funkcjonalne. Plany na nas nałożone zawsze wykonywaliśmy w terminie i bez najmniejszych braków.  
— Co ze stałą?  
— Ratuje nas sympatyczna pani Bożena Czerny. Gdy nie ma takiej jakiejś nam potrzeba, to bierze się rysunek, potem odpowiednią tabelę i przelicza zbrojenie w myśl sztuki budowlanej. Załogę mamy dobrą i solidną. W przyszłym roku spodziewam się, że będziemy mieli więcej potrzebnej stali bo przybywa nam jeszcze jedna mała walcownia.



**MIECZYSLAW PROKOPOWICZ**  
Technik:

— mistrz zbrojarni na oddziale prefabrykacji:  
— Zrobiłem pewny wniosek racjo nalizatorski. Potem wyszło, że taki przyrząd do wykrawania kół z bła chy stalowej był do kupienia w hur lowni narzędziowej! Nie kupili, więc ja go na nowo wymyśliłem i nie żałuję. Ale nie mówny o tym. Sądzę, że wymyśli jeszcze parę wy nalazków, do których w 1980 roku nie będą się przyznawali inni ludzie z naszego i nie naszego przedsiębior stwa. Dobrze byłoby, żeby mnie wypytowano do pracy za granicą — po roku wróciłbym do GPBP.



**Technik budowlany:  
HENRYK KRAWCZYK**

— W oku 1979 byłem cały miesiąc w odwiedzinach u tescia w Londynie.  
— Jak on tam sobie żyje?  
— Nie za bardzo. Jest robotnikiem. Ma domek i samochód. Ale to żadne „meczycie”. Żywność tam bardzo droga. Chciałem podjąć jakąś pracę, ale przecież tam jest wie leś tysięcy kokorowych i białych Anglików, którzy są bezrobotni.  
— Nie chciał pan zostać?  
— Nie. Bariera językowa, inne o byczaje, inne myślenie o świecie. Bezrobotnie. Gangi przestępcze. Nie bezpiecznie przejść ulicami. Jak brak ci pracy to jesteś niczym, i u ciebie zwyczajna bieda. Tutaj to jestem czymś, mam dobrą pracę i ludzki szacunek. I wielką satysfak cję, że jestem wśród swoich.  
— Czego się pan spodziewa w roku 1980?  
— Teraz zaopatrzenie materiało we mamy „na styk”. Skoro wstrzy mano wiele budów, to można uzy skać nieco więcej cementu, stali, papy i tak dalej.



**WIESŁAWA KŁOSOWSKA**

— bardzo sympatyczna pani. Jak potrzeba przywieźć naszą gazetę to akurat na „Stilonie” nawala tele fon. Wypisuje się zlecenie i nazajutrz gazeta jest w kancelarii. Może też nie być papierka — wystarczy słowo i po paru dniach kierowca wreszcie trafi do drukarni w Zie lonej Górze i też przywiezie „Go rzowską Przemysłówkę” tyle że nie co utyłaną w jakichś smarach. Ale to nie jest wina pani Kłosowskiej. Nasz tabor samochodowy „robi bo kami”, czyli płacze na brak akumu latorów, ogumienia i 100 innych części których pani Kłosowa nie za łatwi, bo to nie jest w jej kompe tencji. Ona dysponuje GOŁOWYMI samochodami i zawsze kalkuluje ja ką wytyczyć trasę dla każdego sa mochodu, żeby po drodze do Białe gostoku przez Wrocław, Katowice, Łódź, Warszawę pozawoził nasze „skarby” i przywiózł „rupy”, które uda się wywalczyć dla naszej Prze mysłówki.

Jak wreszcie jest sprawny samochód, to trzeba nim pozalatiwać wszystkie pilne sprawy. Jak coś nie klapuje — pani Kłosowska serwuje swój uśmiech i każdy kierowca mięknie. Tak, tak, jej uśmiech „Ja godzi kierowców niedobre obyczaje”.

— Czego się pani spodziewa w roku 1980?

— Ze, w przyszłym roku stanie się jakiś cud i że odawany mi sprzęt i samochody będą miały mniejszą awaryjność. Ze nareszcie otrzymamy lepszą dyspozytornię i lepsze w niej wyposażenie. Bowiem wyprowadzamy się ze Stilonu do Zakładów Mechanicznych w Baczynie.



**WACŁAW BONDAR:**

— technik budowlany, zastępa kierownika wielkiej budowy. W tym roku był za wielki pobór mocy. Nasi elektrycy zainstalowali nowe obwoody i te kłopoty się nieba wem skończyła. Mamy spore trudności z wykonaniem planu i bardzo du że braki cementu.

— Czego się pan spodziewa w roku 1980?

— Ze będzie chyba więcej cemen tu, wtedy cała nasza załoga będzie spokojnie pracowała w dzień i spokojnie spała w nocy — bez snów o cementowej tematyce...

— W tym roku plan w Baczynie będzie wykonany?

— Postaramy się. Będzie trudno ale postaramy się go wykonać. Spo dziejemy się sporych trudności w pierwszym kwartale 1980 roku. Ale my budowlancy jesteśmy po to, że by go pokonać.



**RENATA BOGUCKA**

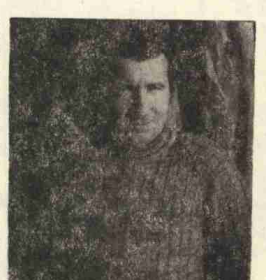
— technik budowlany — Zakład nr 3 w Baczynie. Przez jej ręce prze chodzą wszystkie kosztorysy i wszel ka budowlana dokumentacja. Wgry zła się w te zagadnienia i wzorem innych budowlanów czasami potra fi i „z pustego dzbana nalać”, broniąc Przemysłówki.

— Co panią dobrego spotkało w tym roku?

— Dostałam podwyżkę w wyso kości 500 złotych i teraz moje pobory wynoszą 2.800 plus premia uzna niowa, której w tym roku nie by ło.

— A w przyszłym roku?

— Może wyjdę za mąż i może uda się coś odłożyć na książeczkę mieszkaniową.



**TADEUSZ BŁASZCZAK**

— dyplomowany majster budow lany. Mieszka we wsi Świerkocin, 20 kilometrów od Gorzowa, Prac

mu się bardzo podoba. Jest to czło wiek, który awansował od przyzu czonego murarza do mistrza, któ rego chyba nikt nie nabije w butel kę w sprawach budowlanych.

— Do pracy dojeżdża autobusem z Przemysłówki.

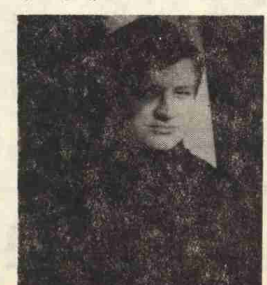
— Przenieście się pan do miasta?  
— Może. Ale chyba nie. Ziemi nie mamy, ale na wsi nam się bardzo dobrze mieszka.

— Czego się pan spodziewa w roku 1980?

— Ze praca na Baczynie nie bę dzie wielką improwizacją i będzie my pracowali spokojnie według ra cjonalnego harmonogramu. Będzie po prostu cment.

**ANDRZEJ SUMACZ**  
Inżynier:

— młody ambitny człowiek. Gdy mówi, jest wtedy podniecony i wy stępują na jego twarzy ładne „pa nieńskie rumieńce”. Z jego słów i postawy czuć, że on naprawdę ko czy Zakład nr 3 i budowę w Baczynie. I jak to młody — oczekuje wzajemności. A tu obelcane i gwa rantowane mieszkanie jakoś się o późniło o dwa lata... Dostanie na osiedlu Budowlanych tuż przy pę tli tramwajowej na ulicy Dzierżyń skiego. Mieszkanie trzeba będzie zgodzić z naszą tradycją — wykończyć. Myślę, że to dobra metoda —



bo chyba będzie to wzorowe mie szkanie i bez braków.

Inżynier Andrzej Sumacz w czasie swoich studiów pobierał fundo wane z Przemysłówki stypendium w wysokości 1.440 złotych przez dwa lata, co wyniosło 28.800 złotych. Musi odpracować w naszym przed sięsiorstwie pełne trzy lata.

Jego koleży już porobili finan sowe „kariery”. Zarabiają przecięt nie dwa razy tyle. Butami nie ognia jąją lepkiej gliny i z nutką sadyz mu, dają mu odczuć, że Andrzej to frajer, który się dał nabici w butel kę stypendialną. A to boli.

Z nadzorem i załogą żyje mu się dobrze, ale drażni go to, że fundator stypendium tak opieszale reali zuje swoje zobowiązania. Czmych nąby z Przemysłówki za lepszym zarobkiem — a z drugiej strony bu dowę w Baczynie i jej kierownict wo pokochał jak dziewczyną swoją — pierwszą, wielką miłością. A ona jak to dziewczyna — zawodzi!



**ROMUALD LEWANDOWSKI**

— pisze pracę magisterską pod ty tułem „Hala przemysłowa jednona wowa o konstrukcji stalowej z suw nicą jednokową o udźwigu 10 ton, rozpiętość 21 m na 12 m, ocieplona”. Jest to człowiek bardzo skromny, nie narzucający otcenieniu swego „ja” i swojej kompetencji. Cierpli wy, o naturze raczej refleksyjnej, podobny do pewnego aktora o u mniejętności niestosowania gwa rownych środków ekspresji. Dochodzi zwykłe do celu spokojnym, mądrym uporem bez cienia pyszałkowości. To idealny kandydat na dobrego ko legę — dla każdego.

Jego życiorys to prawdziwa bajka o chłopcu, który sobie zamarzył, że coś tam wielkiego i dobrego zrobi dla Polski. Zaczął od robotnika, po tem było technikum budowlane i wyższe studia. Powoli, systematycz nie przez 15 lat przeszedł wszystkie szczeble w karierze budowlanica i

dziś jest kierownikiem wielkiej bu dowy Zakładów Mechanicznych „Ur sus” w Baczynie. Wypłynął na to stanowisko nie przez znajomości, ale wyniósł go jego naturalny urok osobisty i ogromny potencjał doś wiedzienia zawodowego. Kompeten tny i koleżeńki nawet dla prostego robotnika. Rozumie go — sam nim był. Wierzy swoim ludziom — i wierzy, że nałożony plan za rok 1979 — z trudem — ale zostanie wykona ny.

— Pan zawsze taki spokojny — niech pan powie, co pana najbardziej złości? Umie się pan złościć?

— Tak. Nieraz aż kipię ze złości! Odpowiedni ludzie malują się jako wielcy rzeczoznawcy, angażują się na odpowiedzialne stanowiska — a po tem robotę za nich „wyrzysają” kie rownicy budów. Proszę mi wierzyć, że już nudziło mi się być weryfika torem dokumentacji budowlanej! Za co oni tam biorą pieniądze? Druga sprawa: ktoś tam upomina się o maszyny — inni boją się tych maszyn, bo nie ma ich do czego za montować. Panowie! Zastanów się — a może po zakończeniu prac wykończeniowych w tych halach będzie się produkować... marmoladę, albo damskie kapelusze? Ostatnie go słowa nie powiedziano i po co ta wojna?

— Pańskie plany, albo przesłanie na rok 1980?

— Trzeba skończyć z marnotr awstwem!

— Jakim?

— Przysyłacie mi koparkę. Już do was jedzie. A przyjechała za ty dzień. Ludzie czekają, front robot przygotowany i czekamy, a nas ktoś nieodpowiedzialny okłamuje. Takich kłamstw i dziecięcych wybiegów kierownicy rocznie lykają setki! Niedotrzymuje się obietnic i tu ro dzają się wielkie straty dla przedsię biorstwa. Stawiam wniosek, żeby ta kim dziecięcnym kłamcom „jechać” po premii, rzepić nagany, obniżyć trzynastki. Za bezmyślne utrudnie nie pracy koleże należą stanowczo i konsekwentnie karać.

(Od redakcji: Niniejszym ogłaszamy rok 1980 rokiem bez kłamstw na bu dowach.)

**HENRYK ZYSNARSKI** — od razu wyczułem, że to człowiek który wy szedł ze szkoły oficerańskiej. Ma za cęcie pedagogiczne — to czteryty człowiek i urodzony wódz. Czło wiek, dla którego potrzebny nam skarb materialowa, magazynowa, transport, atak i powrót z „łupami” to chleb codzienny.

Zi lat pracy w rezerwie budownic twa — od magazyniera do dyrekto ra. Człowiek, któremu jego wiedza o świecie i ludziach pozwala czynić czasem cuda. Wiadomo — zaopatrze niowiec. To jeszcze jeden taki bu dowlaniec, który niekiedy potrafi ułać i z zupełnie pustego, magazyno wego dzbana. Oczywiście, najpierw trzeba swoim niezawodnym nosem wywahać potrzebny nam skarb — a potem to już zwyczajna oficerańska robota. I wraza z łupami do Prze mysłówki. Zna go cała Polska maga zynowo-budowlana. A uroczy pan Henryk Zysnarski — kierownik dzie lu zaopatrzenia w GPBP — jest czo wikiem w istocie skromnym — wychował sobie „branzystów”, bo jemu już tro che sił nie dostawa... Ale umysł ma żywy i wie, że to on i jego ludzie są tymi przysłowiowymi pierwszymi „chłopcami do bicia” przez wszystkich w GPBP. Wódz skrzę tnych zaopatrzeniowych partyzan tów. Podpory całego GPBP.

Lepiej nie mogłem trafić. Całe trzy lata gniołem w sobie pytanie — teraz nim strzalam!

— Panie Henryku — niech pan po wie naszym czytelnikom szczerze, czy jest w Polsce dostatek materia łów budowlanych, czy nie?

— Jest materiału dość!

— A dlaczego go wszędzie brak?

— Bo jest niewłaściwie rozdziel ny.

— A marnotrawstwo?

— Nie. To znikoma ilość, raczej wszystko w normie. Bołączką jest chomikowanie.

— Jaka na to rada?

— Pan Zysnarski uśmiechnął się sze roko i tak wieloznacznie, że nie po dejmuje się tego skomentować. „Człowiek dorosły rozumie, że ten świat — dziecku nawet jego wytłu maczenie nie pomoże”.

— Nadzieje na rok 1980?

— Może nasi urzędnicy przestaną za sypnąć miłe infantylne akonst uowanymi pismami i pretensjami. Niech pan napisze mój apel do całej załogi GPBP: żeby każda służba wy konywała swoje obowiązki w termi nie. Według zarządzenia sumca lu z 1976 roku. To będzie wszystko w porządku. Trzeba to zarządzenie dy rektora znaleźć i uważnie przeczy tać. To wystarczy.

Od redakcji: Kontakt rok wstąpił! Panowie i panie — natchnijmy się su kamy tego zarządzenia i wstąpiemy w rok z nowymi nadziejami.

Zbliżenia

Koniec jako początek nowego

Koniec roku jest zarazem początkiem nowego roku — jego początek i forpoczątk. U schyłku starożytności, w roku 1979 roku zdarzyło mi się jedynak uczestniczyć w uroczystości kończącej nie rok, a pewien etap działalności zawodowej ludzi związanych z naszym przedsiębiorstwem od początku jego istnienia, a zbudownictwem niejednokrotnie od 1946 roku. Uroczystość ta była zarazem dla wielu z tych 36 osób początkiem nowej działalności — wejściem w złotą jesień życia. Dla wielu, ale nie dla wszystkich — bowiem kilku z nich to ludzie jeszcze stosunkowo młodzi. A z działalności zawodowej musieli zrezygnować na skutek przejścia na emerytalną rentę. Smutne to, ale także zapoczątkowanie nowego etapu życia — dla kilku intensywną rehabilitację i powrót do zdrowia oraz zawodu. Uroczystość połączoną z organizacją Związkowa Rada Przedsiębiorstwa wspólnie ze służbą pracowniczą. Połączoną — to uroczystość nie znacząca, że była ona w rzeczywistości smutną. Nie, wręcz przeciwnie — ludzie z łezką w oku wspominając stare dzieje — śmiały się jednocześnie z anegdotycznej jego strony. Wspominając, pamięć tała radosne i jasne strony życia zawodowego. Widzieli to życie przez pryzmat trudności pokona-

nych i już odległych — wartych przekazania dla młodszych pracowników, uczestniczących w uroczystości. Optymizm tych wspomnień polegał także na wierze w swoich następców-kontynuatorów tradycji. Tradycji polegających na niezrażaniu się trudnościami i przelamywaniu tych trudności.

Seniorzy wierzą także, czemu dali wyraz w wypowiedziach, że ich sukcesy nie dadzą rozwinięcia dorobku przedsiębiorstwa, który oni tworzyli od podstaw. Wierzą, że przedsiębiorstwo rozrośnie się i urości do stanu normalnego, to znaczy, że jego potencjał i zdolności przerobowe będą równe tym sprzed dwóch — trzech lat.

Wielu z odchodzących na emeryturę — trzymający już w ręku dyplomy dziękczynne, koszty i na grody rzeczowe, jednocześnie mówili o swoich zamierzeniach na przyszłość. Zapowiadali, że jeżeli tylko zdrowie i rodzina pozwolą, chętnie podejmą pracę na pół etatu, czy też w mniejszym wymiarze czasu. Oczywiście, po podleczeniu się w sanatoriach i odpoczynku domowym.

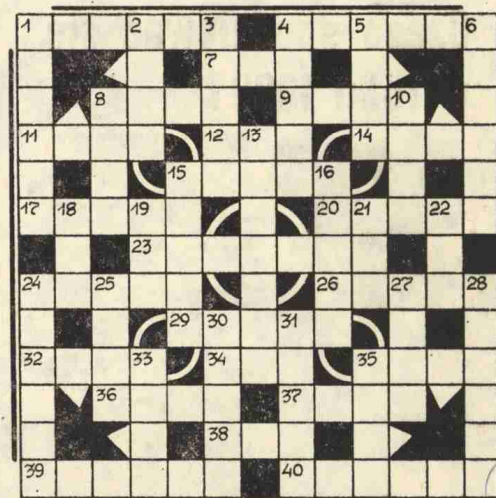
Jesień życia może być rzeczywistość złota. Dowodzą tego przykłady wielu spośród 260 osób należących do zakładowego Koła Ren-

cistów i Emerytów. Wielu z nich pracuje w mniejszym wymiarze czasu, zajmując się prowadzeniem gospodarstwa domowego, niesie pomoc pokrzywdzonym przez los, podróżuje, oddaje się uprawianiu swego ukochanego hobby. My proponujemy jeszcze jedno zajęcie — niech nasi ukochani seniorzy przy okazji od czasu do czasu faldano i napiszą do nas, do naszej redakcji, dla naszych Czytelników — coś ze wspomnień. Wiem, że usłomić macie co i pisać potraficie dobrze. Wasze wspomnienia niejednokrotnie przecież zamieszczałyśmy na łamach gazety i znajdywały one zawsze żywy odzew u Czytelników.

Teraz, kiedy kończy się stary rok, a ma zacząć nowy — kiedy macie za sobą powien etap życia zawodowego, a przed sobą następny — wściecie się również i za ten długopis wspomnieliśmy. Roztoczcie przed nami wszystkie barwy swego życia. Niech złożą się one, jak w tęczy po burzy — na to, co nazujemy uspokojeniem, mądrością, pięknem, doświadczeniem. Słowem, roztozczcie przed nami tezę tradycji, niech uśmieję jak żyć, aby życie nasze było pożyteczne dla wszystkich ludzi dobrej woli.

LORNETA

KRZYŻÓWKA



**POZIOMO:** 1. silny gwałtowny wiatr, 4. pomieszczenie mieszkalne na szałku, 7. górna część nogi, 8. np. „Pomerania”, 9. do popelnienia lub do naprawy, 11. może być silna, bywa ostatnia, 12. miękki, srebrzystobiaławy metal, 14. ostrza w lutym, 15. płaskodenny, czworoboczny statek rzeczny, 17. kredka krawiecka, 20. działacz KZMP, nas tępie KPP (1903 — 1944), 23. gangrena, 24. rodzaj gry w karty, 26. odmiana kulana z grupy tzw. pół osłów, 29. połowica króla zwierząt, 32. dzieło, 34. przepływa przez Przemysł, 35. 500 arkuszy papieru, 36. komisja sędziowska, 37. ryba z rodziny lososiowatych, 38. zrasza czoło, 39. można ją stawiać lub kłaść, 40. mineral, fosforan wapnia.

**PIONOWO:** 1. szalas indiański, 2. ziona Zeusa, 3. taniec towarzyski, 4. okularnik, 5. należy do najstarszych stopów, jakich używa ludz-

kość, 6. sobótka, 8. koc, 10. prima donna, 13. uczelnie ustroju na działanie pewnych substancji, 15. autor „Rewizora”, 16. na swoje źródło, 18. imię Sumac, 19. kręci się w oku, 21. wpada delta do jez. Balchasz, 22. imię poety z Czarnolasu, 24. chaos, bałagan, 25. ostre piłga, 27. schronienie, 28. składa się głównie ze skaleni, kwarcu i biotytu, 30. wewnątrz poduszki, 31. często jest chodząca, 33. tylna część łodzi, 35. sieje ją stara pan-

Ułożył „CWOJER”

Od red.: rozwiązanie należy nadsyłać w ciągu 10 dni od daty ukazania się numeru. Do rozlosowania nagroda wartości 100 zł. Nagrody wartości 100 zł za rozwiązanie krzyżówek zamieszczonych w trzech poprzednich numerach czasopism wylosowali: Władysław Skowron, Krystyna Zurawska i Irena Molczewska.

Z dziejów budownictwa

DZWIGI TOWAROWE I OSOBOWE

Najstarsze wiadomości o stosowaniu dźwignów w budownictwie pochodzą ze starożytnej Grecji. Już w V wieku p.n.e. skonstruowano tam urządzenia, za pomocą których windowano w górę ciężkie bębny kolumn i kamienne cokoły oraz prowadzono ładunek do warów na staki. Oweczesne dźwigi składały się z jednego lub kilku drewnianych masztów, ustawionych ukośnie do podstawy i złączonych wierzchołkami. U szczytu tej konstrukcji, wzmocnionej dodatkowo linkami naciagowymi, wisiał ruchomy krążek (wielokrążek), przez który przeciągano linkę. U schyłku epoki hellenistycznej wyposażano dźwigi w bloki liczące do pięciu krążków, co umożliwiała podnoszenie ładunku? Z pięciokrotnie mniejszą siłą A jak odbywało się windowanie ładunku? Jeden z kołców był do kołowrotu z żelaznymi dźwigniami, przytwierdzonego do masztu dźwigu na wysokości około 1 m nad ziemią. Na drugim swobodnie zwisaającym końcu linki znajdował się blok z jednym lub dwoma krążkami, a poniżej — specjalne żelazne zaczepy w kształcie nożyc. Końcówki tych „nożyc” wkładano w otwór wykuty w bloku kamiennym przeznaczonym do transportu pionowego.

Aby unieść duży ciężar, zamiast kołowrotu posługiwano się deptakiem w postaci kolistej bębna ze szczeblami, który wprawiali w ruch chodząc w jego wnętrzu na dnie. Ponieważ musieli oni przeskakiwać po szprychach wielkiej kół bębna nawijającego linkę, urządzenie to zwano „wiewiórczą kłatką”. Jedną z płaskorzeźb zachowanych na grobowcu rzymskim (I wiek p.n.e.) ukazuje we wnętrzu deptaka czterech drepających po szczeblach niewolników, podczas gdy dwaj inni ciągną z całej siły za linki przywiązane do zewnętrznych końców szczebli. Jednocześnie dwóch robotników z płaskorzeźby ozdabia wierzchołek dźwigu liśćmi palmowymi, zapewne na znak zakończenia budowy.

Z użyciem na budowie prostych maszyn, zwielokrotniających siłę ludzkiej mięśni, spotykamy się również w średniowiecznej Europie, w dobie budowy strzelistych gotyckich katedr. Średniowieczne miniaturowe ukazują nam m. in. pro-

ste kołowroty z blokiem i żurawie z „wiewiórczą kłatką”. Projektowanie i budowa dźwignów należały do majstrów ciesielskich obsługiujących budowę. Jak na owe czasy były to maszyny bardzo kosztowne i stąd dość rzadkie. Mogli sobie na nie pozwolić tylko najzamożniejsi inwestorzy: Książęta, miasta i warsztaty kościelne. Z uwagi na wysoki koszt montażu, zazwyczaj nie rozbiierano dźwignów po zakończeniu robót budowlanych. Przydawały się później w czasie prac naprawczych lub konserwacyjnych, względnie pożytko jako na inne budowy.

Ciekawą próbą rozwiązania problemu transportu na budowie były też projekty (prototypy?) podnoszących śrubowych, działających na podobnej zasadzie jak pras. Opis ich podaje rzymski historyk Pliniusz i jeden z najwcześniejszych wynalazców starożytnych, Heron z Aleksandrii, w swym dziele „Mechanika”. Podnoszący śrubowy wynalazek ponownie w XIII wieku architekt francuski Villard de Honnecourt.

W czasach starożytnych powstały także pierwsze windy osobowe, poruszane siłą ludzkiej mięśni. Kto pierwszy zrealizował ten pomysł w praktyce, nie wiadomo. W każdym razie ślady po trzech windach odkryli archeolodzy w ruinach pałacu rzymskiego cesarza Nerona. Natomiast z całą pewnością wiadomo, że król Francji Ludwik XV kazał w 1743 zbudować dźwig osobowy w Wersalu, oczywiście poruszany ręcznie. Win da to oszczędzała monarsze siłę, gdy udawał się do położonych o piętro wyżej apartamentów swej metресy madame de Chateauroux.

Ale dopiero w XIX wieku windy zaczęły być dostępne również dla zwykłych śmiertelników. Pierwszą windę publiczną, poruszaną przy pomocy maszyny parowej, zbudował w 1829 roku William G. Horner. Dźwig angielskiego wynalazcy zainstalowano w gmachu panoramy (belweder) w Regent Parku w Londynie. Seryjną produkcję dźwignów osobowych rozpoczęł jednak jako pierwszy (w 1857 r.) Amerykanin Elisha Graves Otis. Wyprodukowane przez niego w fabryce w Yonkers prototypowe urządzenie dźwigowe zdało praktyczny egzamin w domu towarowym na Broadwayu w Nowym Jorku.

Nawiąsem mówiąc, Nowy Jork jest do dziś stolicą wind — ma

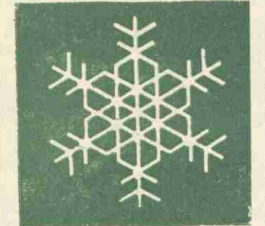
ich najwięcej ze wszystkich miast naszego globu, bo aż około 45 tysięcy.

DRAPACZE CHMUR

W 1889 r. najwyższą budowlą świata wszechczasów stała się paryska wieża Eiffla. W 40 lat później rekord ten pobili Amerykanie. Najpierw w centrum Nowego Jorku wznosił 314-metrowej wysokości biurowiec „Chrysler Building” (1930). Ale już w rok później zakończono na Manhattanie budowę wieżowego gmachu „Empire State Building”, liczącego początkowo 381 m wysokości.

Nazwa tego kolosa została urobiona od popularnego określenia stanu Nowy Jork jako „Empire State”, czyli stan imperialny (zwierzchni). Budynek zaprojektowali trzej architekci: R. Shreer, W. Lamb i A. Lvomis. Budowa trwała 3 lata. Stałowy szkielet konstrukcyjny gmachu wznosiło 250 robotników, którzy wykonali pracę w rekordowym czasie 8 miesięcy, zużywając do budowy około 57 tysięcy ton stali.

Empire State Building liczy 102 piętra. Po umieszczeniu na jego szczycie w 1951 r. masztu ra-



diowo-telewizyjnego mierzy on dzisiaj 448 m. Podstawa gmachu posiada wymiary 130x60 m, a jego trzon (od 25 do 72 piętra) — 56,46 x 40,55 m. Bryła budynku ma 1022 tys. m<sup>3</sup> objętości, a łączna powierzchnia użytkowa wszystkich pięter wynosi około 186 tys. m<sup>2</sup>.

Na początku lat 70-tych Nowy Jork utracił ten rekord budowlany na rzecz Chicago. Powstał tam najwyższy na świecie budynek biurowy dla 16.500 pracowników, liczący 109 pięter i 480 metrów wysokości. Ale to nie wszystko. W 1974 r. ukończony został montaż kolejnej najwyższej w świecie budowli — masztu antenowego Polskiego Radia w Konstancynie k/Gabina, liczącego 646,33 m wysokości.

Opr. Wiesław Pyżewicz

Jerzy Leszczyński

Prozaiczne uwagi

Mądrym człowiek nie staje się w drodze awansu.

X X X

Ilość wystarczy unieść policzyć — na jakości trzeba się znać.

X X X

Opór nie musi być skuteczny, ale winien być przynajmniej przyjemny.

X X X

Trudności wzrostu mają wiele i małą.

X X X

Kto chce leżeć do góry brzuchem, tego często życie kładzie na obie łopatki.

X X X

Gdy wszystko idzie gładko, sprawdź czy to nie jest k a n t .

X X X

Milczący czasem czynią najwięcej hałasu.

Skład, łamanie, chemigrafia: Drukarnia Prasowa w Zielonej Górze. Redakcja: Jadwiga Grabka — korekta, Jan Sowiński — red. techniczny, Wincenty Zdzitowiecki — red. naczelny. „Gorzowska Przemysłówka” — organ Samorządu Robotniczego Gorzowskiego Przedsiębiorstwa Budownictwa Przemysłowego. Spoleczne Kolegium Redakcyjne w składzie: Wiesław Bałacki, Franciszek Gospodarczyk, Władysław Luczko, Jan Szajek, Irena Toborek, Włodzimierz Walaszczuk — przewodniczący, Wincenty Zdzitowiecki — Stale współpracują: Zenon Głuchy, Jerzy Cwojdzki, Paweł Borozko, Jerzy Intek, Jerzy Leszczyński, Wiesław Pyżewicz, Michał Świński, Jan Starzyński. Adres redakcji: 66-000 Gorzów Wlkp., ul. Marchwińskiego 53, pokój nr 123, tel. nr 6001-09, wew. 203 ul. Reja 5, Zam. 1218 PZGK-12 3505/Z-2766 2000 egz. A-3 12.79. — L-29